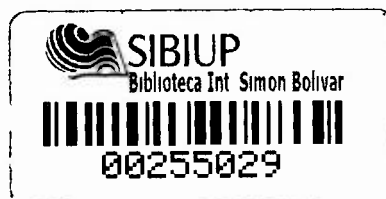


UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN
DE LA EDUCACIÓN – ICASE



MAESTRÍA EN CURRÍCULUM

LA INSERCIÓN DEL EGRESADO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ EN EL MERCADO LABORAL
DEL SECTOR PÚBLICO PANAMEÑO "

ABRAHAM MAGALLÓN ROSALES

Cedula 2-79-2226

TESIS PRESENTADA COMO UNO DE
LOS REQUISITOS PARA OPTAR AL
GRADO DE MAESTRÍA EN
CURRÍCULUM

PANAMÁ REPÚBLICA DE PANAMÁ

2012

St

30 ENE 2013

Obsequio

174-4

AGRADECIMIENTO

A Dios el Padre a nuestro Señor Jesucristo y al Espíritu Santo fuente de toda sabiduría quienes me han permitido hacer realidad este objetivo de formación académica y profesional

A mi esposa hijas e hijo por su continua motivación al estudio aun cuando eso haya significado el no poder dedicarles como esposo y padre todo el tiempo requerido y otros recursos esenciales para el fortalecimiento de la institución familiar

A todos los docentes que durante el desarrollo del plan de estudio de la maestría en curriculum tuvieron a bien compartir sus conocimientos con los participantes de la misma

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigacion a mi esposa Emy a mis hijas Yaribeth Gianella Miriel y a mi hijo Abraham Isaac quienes han sido a través de los años la motivacion permanente para la busqueda de superacion academica y profesional ademas porque todos ellos han seguido ese mismo norte amando el estudio academico y sobre todo el estudio de la Palabra de Dios la Santa Biblia la cual es fuente de la verdadera sabiduria para el presente y para la eternidad

Con todo mi amor

Abraham Magallón R

RECONOCIMIENTO

A la doctora Gladys Correa tutora del presente trabajo de investigación y a la magistra Magda Lida Jurado asesora del mismo quienes de manera espontánea y desprendida dedicaron el tiempo necesario para compartir sus valiosos y atinados consejos académicos los cuales me permitieron llevar a feliz término la culminación del plan de estudios de la maestría en curriculum ofrecida por el Instituto Centroamericano de Administración y Supervisión de la Educación

Gracias muchas gracias

INDICE

	PAG
Hoja de presentacion	I
Agradecimiento	II
Dedicatoria	III
Reconocimiento	IV
Indice general	V
Indice de cuadros	IX
Resumen	XIII
Abstract	XIV
Introduccion	XV

CAPITULO I ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACION

1 1	Antecedentes	1
1 2	Planteamiento del Problema	12
1 3	Justificación	16
1 4	Objetivos	18
1 4 1	Objetivos Generales	18
1 4 2	Objetivos Especificos	19
1 5	Alcance limitaciones y Proyecciones	20
1 5 1	Alcance	20

1 5 2	Limitaciones	21
1 5 3	Proyecciones	21
1 6	Hipotesis de Trabajo	22
CAPITULO 2 MARCO TEORICO		23
2 1	Conceptos y Definiciones	23
2 1 1	Administración	23
2 1 2	Administracion Publica	23
2 1 3	Recursos Humanos	24
2 1 4	Administracion de Recursos Humanos	24
2 1 5	Mercado Laboral	26
2 1 6	Carrera Administrativa	26
2 1 7	Curriculum	27
2 1 8	Plan de Estudio	28
2 1 9	Perfil de Egreso	28
2 2	Generalidades de la Administracion Publica	29
2 2 1	Origenes y Evolucion de la Administracion Publica	29
2 2 2	Mercado Laboral Publico	33
2 2 3	Caracteristicas del Mercado Laboral en Panamá	36
2 2 4	Niveles funcionales-estructurales que rigen en el mercado laboral publico y su importancia	38

2 2 4 1	Nivel Político y Directivo	40
2 2 4 2	Nivel Coordinador	40
2 2 4 3	Nivel Asesor	40
2 2 4 4	Nivel Fiscalizador	41
2 2 4 5	Nivel de Apoyo	41
2 2 4 6	Nivel Tecnico	41
2 2 4 7	Nivel Operativo	42
2 3	La Licenciatura en Administracion Publica	42
2 3 1	Estructura curricular del Plan de Estudio de la Licenciatura en Administración Publica	45
CAPITULO 3 ASPECTOS METODOLOGICOS		51
3 1	Naturaleza de la Investigación	51
3 2	Fuentes de Información	51
3 2 1	Sujetos	52
3 2 2	Documentos	53
3 2 3	Muestra	54
3 2	Instrumentos	54
3 3	Descripcion de los instrumentos	54
3 4	Tratamiento de la Información	55

CAPITULO 4 ANALISIS DE LOS RESULTADOS	57
CONCLUSIONES	98
RECOMENDACIONES	101
BIBLIOGRAFIA	103
ANEXOS	106

ÍNDICE DE CUADROS

N°	Nombre del Cuadro	PAG
1	Condición laboral en porcentajes de los egresados de la licenciatura en Administración Pública años 2003-2007	9
2	Principales Ocupaciones de los licenciados en Administración Pública años 2003-2007	11
3	Matriculados y egresados de la escuela de Administración Pública de la Universidad de Panamá en el primer semestre de los años 2000-2010	14
4	Criterios valorativos del manejo de componentes curriculares de la licenciatura en Administración Pública según profesores por área académica	57
5	Conocimientos y experiencias adquiridas por los egresados de la licenciatura en administración Pública según profesores	59
6	Aporte de las asignaturas culturales al perfil de egreso de la licenciatura en Administración Pública según los profesores de las cuatro (4) áreas académicas	60
7	Material de estudio recomendado a los estudiantes para las pruebas sumativas (parciales y semestral) en las áreas académicas de la licenciatura en Administración Pública según profesores	62
8	Recursos bibliográficos que ofrece la biblioteca para las asignaturas	

	de cada area academica de la licenciatura en Administracion Publica segun los profesores	63
9	Los docentes planifican sus asignaturas y las dan a conocer a sus estudiantes al inicio del semestre o al inicio de cada modulo segun los profesores	64
10	Tipos de evaluacion y la frecuencia con que son usados por los profesores del area de investigación y análisis administrativo de la licenciatura en Administracion Publica	65
11	Tipos de evaluacion y la frecuencia con que son usados por los profesores del area de Planificacion administrativa y operativa de la licenciatura en Administracion Publica	66
12	Tipos de evaluacion y la frecuencia con que son usados por los profesores del area administracion de Recursos Humanos de la licenciatura en Administracion Publica	67
13	Tipos de evaluación y la frecuencia con que son usados por los profesores del área de Administracion Publica de la licenciatura en Administracion Publica	68
14	Estrategias didácticas utilizadas en el proceso de enseñanza y aprendizaje y la frecuencia segun profesores y egresados	69
15	Razones que influyen en el fracaso de los estudiantes segun los profesores de las diferentes áreas academicas de la licenciatura en	

	Administracion Publica	71
16	Grado de competencia que tienen los egresados de la licenciatura en Administración Publica segun la percepción de los profesores de las diferentes areas de formación academica	72
17	Asignaturas de las diferentes áreas académicas del plan de estudio de la licenciatura en administracion Publica que deben ser agregadas eliminadas integradas o fortalecidas segun los profesores	76
18	Total de licenciados (as) en Administracion Publica que laboran en las instituciones publicas seleccionadas segun area de formacion y sexo	78
19	Competencia que poseen los egresados segun los Directores de Recursos Humanos de las instituciones seleccionadas para el estudio	80
20	Egresados de la licenciatura que laboran en instituciones del sector publico de acuerdo al puesto que desempeñan segun sexo y edad	82
21	Percepcion de los egresados en relacion a los servicios que ofrece la facultad de Administracion publica a sus estudiantes	83
22	Conocimiento sobre el perfil de egreso y de los objetivos del plan de estudios segun egresados	85
23	Frecuencia en el uso de estrategias didacticas por parte de los	

	profesores segun los egresados	86
24	Recursos didacticos y la frecuencia con que son usados por los profesores para desarrollar sus clases segun los egresados	87
25	Razon de los fracasos estudiantiles segun los egresados	88
26	Frecuencia en el uso de los tipos de evaluacion por parte de los profesores segun los egresados	89
27	Clasificación de los objetivos generales segun área de aprendizaje	91
28	Tendencia de los contenidos por area de aprendizaje segun las asignaturas del área de Recursos Humanos	92
29	Tendencia de los objetivos generales de las asignaturas del area de Recursos Humanos segun areas de aprendizaje	93
30	Asignaturas del área de Recursos humanos y la tendencia de los niveles de aprendizaje del área cognitiva segun los objetivos específicos que presentan	94
31	Asignaturas del área de Recursos humanos y elementos de la planificación curricular	96

RESUMEN

El fenómeno de la mundialización se ha hecho presente en todos los países de Europa Norte América y Latino América ha llegado para quedarse y exigir de la sociedad una plena transformación en todas las áreas del conocimiento influyendo en el desarrollo social económico y político

La educación como sistema sensitivo del quehacer nacional no escapa de esta realidad por tanto está llamada a la plena reestructuración de todos los planes de estudio que se ofertan en los diversos niveles educativos desde el nivel inicial hasta el nivel superior universitario de postgrado

El estudio pretende ayudar a valorar la contribución del plan de estudio de la Licenciatura en Administración Pública en la formación de los (las) profesionales que el Estado demanda para gestionar la Cosa Pública de manera eficiente efectiva y eficaz

Para ello se ha considerado el aporte de docentes de la Licenciatura en Administración Pública directores de las oficinas institucionales de recursos humanos de ciertas instituciones gubernamentales y de egresados de la carrera También se ha realizado la evaluación de las asignaturas que integran el área académica de Recursos humanos de la Licenciatura en Administración Pública

Entre los aspectos sobresalientes resultados de este trabajo de investigación se puede señalar la necesidad de reenfocar el perfil de egreso de la licenciatura armonizar éste con los contenidos y los objetivos generales y específicos

Es necesario que el personal docente facilite la formación de los discentes en los aspectos conceptuales procedimentales y actitudinales además de enfatizar los niveles de aprendizajes de comprensión aplicación análisis síntesis y evaluación

ABSTRACT

The phenomenon of the globalization has become present in all the countries of Europe North America and Latin America it has come to remain and to demand of the society a full transformation in all the areas of the knowledge influencing development social economic and political

Education as a sensory system of national life does not escape from this reality therefore is called to the complete restructuring of all the plans of studies that are offered in the diverse educational levels from the initial level up to the top university level of post grads

The study aims to help assess the contribution of the curriculum of the Bachelor of Public Administration in the formation of professionals who demand the State to manage public affairs efficiently and effectively

For it it has been considered to be the teachers contribution of the Degree in Public Administration the directors of the Institutional Offices of Human resources of certain governmental institutions and graduated of the career

Also there has been realized the evaluation of the subjects that shape the academic area of Human resources of the Bachelor in Public Administration

Between the outstanding aspects resulted from this work of investigation it is possible to indicate the need to re-focus the profile of graduation of the licentiate to harmonize this one with the contents and the general and specific targets

It is necessary that the teaching personnel facilitate the formation of the pupil in the conceptual procedural and attitudinal aspects in addition to emphasizing learning levels of comprehension application analysis synthesis and evaluation

INTRODUCCION

La sociedad mundial de la cual formamos parte vive una estresante carrera de competitividad por el conocimiento a tal punto que ha sido llamada La sociedad del Conocimiento

El mundo entero sufre grandes transformaciones manifestadas en las organizaciones que lo integran sean estas privadas o gubernamentales son diversos los factores que estan provocando impactos profundos en las organizaciones entre ellos podemos señalar su propio crecimiento resultado de sus exitos Otro factor es la sofisticación de la tecnología lo cual ha facilitado que las organizaciones hayan internacionalizado sus operaciones aspecto de gran importancia por los efectos de la globalizacion de la economia de manera que la competencia se ha tornado mundial

Por otro lado las organizaciones en general tienen que hacer frente a las grandes transformaciones las llamadas mega tendencias que son parte vital de la sociedad actual Vivimos en la sociedad de la informacion de las innovaciones en las comunicaciones la tecnologia sofisticada Ya no es suficiente vivir una democracia representativa necesitamos una participativa por mencionar solo unas pocas transformaciones

Ante esta realidad es imperante que la Universidad de Panama la Casa de Méndez Pereira se posesione en su lugar como regente de la educacion superior universitaria formadora de los hombres y mujeres profesionales de las diferentes ramas del saber humano que puedan guiar las organizaciones modernas al logro de los objetivos propuestos

Este trabajo de investigacion se realiza con el interés de resaltar la gran importancia que tiene la Escuela de Administración Publica unidad responsable de formar a los estudiantes de tal manera que logren desarrollar a plenitud las competencias adecuadas para enfrentar con éxito los factores y mega tendencias que forman parte de las organizaciones en especial de las instituciones del sector publico

Esta investigación esta centrada en la inserción de los (as) egresados (as) de la licenciatura en Administracion Publica en el mercado laboral del sector publico y en el analisis de los programas de las asignaturas del area academica de Recursos Humanos a fin de conocer cómo influye el curriculo de esta licenciatura en la insercion de los egresados en el mercado laboral del sector publico

Por ello en el primer capítulo se presenta el interés de la Universidad de Panamá desde sus inicios de preparar a los profesionales de la Administración Pública la situación que enfrentan los egresados de dicha carrera el problema de la justificación e importancia del estudio y los objetivos por lograr

En el siguiente capítulo del marco teórico se desarrolla lo concerniente a las generalidades de la Administración Pública en sí la Escuela de Administración Pública y se hace una explicación a la licenciatura en cuanto a su estructura curricular y al análisis de los programas del área académica de Administración de Recursos Humanos

En el capítulo tercero se presentan los aspectos metodológicos el tipo de investigación realizado las fuentes de información la población y la descripción de los instrumentos

En el cuarto y último capítulo se presentan los resultados del análisis de la información recolectada después de lo cual se presentan algunas conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

CAPITULO I ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1 1 - Antecedentes

El interes por el desarrollo de las instituciones publicas con altos niveles de pertinencia eficiencia eficacia y efectividad se visualiza desde la creacion de la Universidad de Panama y de su Escuela de Administracion Publica en el año 1935

Durante este tiempo la carrera de Administracion Publica que ofrece la Universidad de Panama ha experimentado varias transformaciones a traves de los años En el año 1941 surge la primera reestructuracion del plan de estudio a raiz de la creacion de la Escuela de Administracion Publica dentro de la Facultad de Administracion Publica y Comercio

A pesar de que en esta reestructuracion se incorporo en los planes de estudio como objetivos fundamentales de los mismos la funcion informativa y formuladora de opinion publica que debe cumplir el aparato publico no se incluyo en dicho pensum ninguna asignatura relacionada con la disciplina administrativa centrandose tan solo en los objetivos de manera independiente

Esta situacion dio como resultado que la principal caracteristica curricular de estos planes de estudio fuera la total ausencia de reestructuracion de aquellas

asignaturas que caracterizan la profesion como lo son las que forman las areas academicas de Administracion Planificacion Administrativa y Operativa Investigacion y Analisis Administrativo y la de Administracion de Recursos Humanos y sin embargo se le diera mayor peso a las asignaturas culturales las cuales se incrementaron en un 11% en relacion con el plan anterior

El siguiente proceso de reestructuracion surge de 1955 a 1960 el cual tenia como objetivo la formacion de un profesional egresado de la Administracion Publica con mayor conocimiento cientifico – tecnico en la disciplina administrativa y con la suficiente idoneidad profesional para ingresar por el sistema de merito al servicio publico para lo cual a nivel de la estructuracion del curriculum se incluyeron por primera vez asignaturas de la especialidad aunque en un bajo porcentaje (menos del 20%) concediendose el mayor peso academico en asignaturas basicas

En el año 1961 el proceso de reestructuracion incluyo dentro de los objetivos de la carrera la preparacion de un profesional capacitado desde el punto de vista operativo para planificar organizar dirigir y controlar la funcion administrativa en el sector publico y asesorar al gobierno en la solucion de problemas administrativos

Entre las funciones técnicas más importantes que debía asumir el administrador público estaban las de prever las necesidades de recursos humanos con miras a lograr el éxito en la gestión pública para lo cual era imprescindible desarrollar una coordinación eficaz entre el plan de estudio de la Escuela de Administración Pública y las Políticas Gubernamentales

El tercer proceso de reestructuración se da en el periodo de 1971-1974-1975. En este se consolida la carrera profesional del Administrador Público, se amplía el perfil profesional del Administrador Público y se destaca su rol como agente de cambio en la promoción del desarrollo nacional.

Lo más importante en la reestructuración del año 1971 fue el incremento del peso académico de las materias de la especialidad en el orden de 41.1% y la relativa disminución de las materias básicas y culturales.

Los planes de estudio propuestos en 1974-1975 se caracterizaron por perfeccionar el perfil profesional del administrador público al intentar ampliar su capacidad gerencial para tomar decisiones y solucionar problemas de una administración pública no solo dedicada a la prestación de servicios tradicionales sino también a las actividades de carácter productivo. Para lograr lo antes señalado se incrementaron en más de un tercio las materias de la

especialidad pero el mayor peso academico seguia concentrandose en las asignaturas basicas las cuales unidas a las culturales superaban el 60% del total de creditos de la carrera

Sin demeritar la calidad y seriedad de las reformas anteriores a la de 1976 tenemos que subrayar que esta ultima modificacion cumplio con una serie de requisitos importantes entre los que podemos destacar una amplia consulta a funcionarios publicos de nivel de direccion y operativos a empresarios privados a profesores y estudiantes (Revista N° 7 de la Unidad de Investigacion del departamento de Administracion Publica Año 1983 Pag 13)

Por otra parte una investigacion que hizo aportes significativos a la formacion del administrador publico fue la auspiciada en 1982 por las Naciones Unidas realizada por el Centro Latinoamericano de Administracion para el Desarrollo (CLAD) el Centro de Investigaciones y Analisis Administrativo (CIAA) Y el Ministerio de Planificacion y Politica Economica (MIPPE) titulada Las caracteristicas de la Demanda y la Oferta de Administradores Publicos en Panama (U I D A P 1983 Revista N° 7 Pag 14)

En ese mismo año (1982) la Junta Departamental del Departamento de Administracion Publica aprobo la iniciativa de realizar un foro el 17 y 18 de

noviembre del mismo año titulado Bases para la Formacion del Administrador Publico en Panama En este foro se presentaron temas como La Demanda de Administradores en el Sector Publico en Panama Requerimiento de Formacion Profesional y Tecnica para los Administradores del Sector Publico en Panama y Alternativas para Orientar La Formacion Teorico Practica del Administrador Publico en Panama

En el discurso de inauguracion del foro antes mencionado el doctor Ceferino Sanchez Rector de la Universidad de Panama dijo Existe un desfase una falta de proposito y yo diria un desconocimiento de cuales son las necesidades de recursos humanos y una tendencia empirica a la formacion de estos recursos sin saber la necesidad de ellos (U I D A P 1983 Revista N° 7 y 8 pag 15)

Es evidente que existia una profunda preocupacion porque los egresados de la carrera de Administracion Publica tuviesen el perfil requerido por el mercado laboral publico a fin de poder ser insertados en la gestion de la cosa publica panameña

En la decada del 80 del siglo pasado el Centro Latinoamericano de Administracion para el Desarrollo (CLAD) llevo a cabo una investigacion en varios paises latinoamericanos con el proposito de obtener elementos utilizables

para el mejoramiento de la formacion de administradores destinados al funcionamiento de las estructuras gubernamentales

Despues de dicha investigacion el CLAD considero que en Panama El Centro de Investigaciones y Analisis Administrativo de la Facultad de Administracion Publica y Comercio de la Universidad de Panama era el organismo que en el pais ofrecia la posibilidad de desarrollar el trabajo acorde a las perspectivas teoricas y los enfoques metodologicos utilizados por el CLAD razon por la cual fue contratado para realizar dicho trabajo

El crecimiento y complejidad adquiridos por el aparato estatal panameño en las decadas anteriores los desajustes entre el profesional producto de la Universidad y las necesidades reales que se planteaban a lo interno del sistema administrativo conlleva a la Facultad de Administracion Publica y Comercio a reconocer la necesidad de una revision total de la calidad de su oferta academica en el area de formacion de administradores publicos

Igual preocupacion planteaba el sector de la demanda publica el cual a traves del Ministerio de Planificacion y Politica Economica participa de esta coincidencia de intereses con el CLAD la Universidad de Panama y el Estado panameño

En febrero de 1980 se pone en marcha la primera etapa de un proyecto a realizarse entre las entidades anteriormente señaladas el cual tiene los siguientes objetivos

- a Establecer los rasgos centrales de las tendencias cualitativas de la demanda de administradores para el sector publico en Panama
- b Efectuar un diagnostico de estructuras nacionales de gran relevancia en la formacion de administradores Evaluar la correlacion de esfuerzos detectados en el diagnostico con las características de la demanda
- c Formular recomendaciones concretas en base a los elementos anteriores sobre medidas que podrian implementarse para mejorar la situacion actual

Durante el desarrollo de esta primera etapa se pudieron consignar algunos elementos indicadores de los desajustes entre formacion profesional y la realidad profesional que eran motivo de la investigacion

El fenomeno mas relevante lo constituyo la referencia de que los conocimientos adquiridos en los centros educativos independientemente de la orientacion cientifica y de la calidad con que son impartidos eran de caracter teorico desvinculados de una practica concreta a lo interno del sistema administrativo gubernamental lo que obligaba en la mayoria de los casos a recurrir a un

proceso de reentrenamiento con posterioridad al reclutamiento por parte de las instituciones estatales

Es significativo encontrar que una encuesta aplicada a funcionarios jerarquicos sobre aspectos cualitativos entre la oferta y la demanda de administradores publicos revelo lo siguiente

- El 67% de los encuestados señalo que la prioridad en la formacion de graduados lo debe tener la capacidad tecnica en la especialidad
- El 40% de los encuestados señalo la capacidad de decision
- El 73% opino que el conocimiento de la realidad nacional se debe tomar en consideracion (Facultad de Administracion Publica U I D A P 1983 Revista N°7 pag 67)

Lo anterior nos permite deducir que la mayoria de los entrevistados considera que los profesionales de la administracion publica incorporados al sector publico poseian en ese momento un exceso de teorizacion y ausencia de practicas operativas

En el año 1983 con el interes de salvar estos y otros escollos se hizo una nueva restructuracion de los planes de estudio de la carrera de Administracion Publica dado que en las ultimas decadas el desarrollo cientifico tecnologico

impulsado por el fenomeno de mundializacion obliga al desarrollo administrativo a fin de que los paises logren un nivel adecuado de competitividad No obstante a pesar de todo este esfuerzo sistematico no se ha podido lograr el ajuste requerido entre el profesional producto de la Universidad y las necesidades reales que se plantean a lo interno del sistema administrativo

En abril de 2009 el Observatorio Ocupacional de la Universidad de Panama presento los resultados del estudio denominado Seguimiento de Graduados el cual contiene las Estadisticas de Insercion Laboral de la Carrera de Administracion Publica años 2003 – 2007

Cuadro N°1 Condicion laboral, en porcentajes, de los egresados de la licenciatura en Administracion Publica años 2003 – 2007

Año	Esta trabajando	No esta trabajando	Nunca ha trabajado	Total
2003	80 4	10 9	8 7	100 0
2004	76 3	10 2	13 6	100 0
2005	69 8	18 6	11 6	100 0
2006	77 8	8 3	13 9	100 0
2007	75 0	9 6	15 4	100 0

Fuente Direccion General de Planificacion y evaluaci3n universitaria Observatorio Ocupacional

Dicho estudio evidencia el interés de la Universidad de Panamá en conocer la capacidad de inserción de los egresados de la carrera de Administración Pública en el mercado laboral tanto público como privado. Universidad de Panamá (2009). Dirección General de Planificación y Evaluación Universitaria. Observatorio Ocupacional.

La información proporcionada en este estudio le permitirá a la unidad administrativa correspondiente evaluar, reestructurar e implementar un plan de estudio consono con la realidad del mercado laboral, es decir, que permita la preparación adecuada de los graduados para su inserción en el mundo laboral y especialmente en el sector público.

Situación que se hace imperante por el bajo nivel de inserción de los egresados de la Escuela de Administración Pública de la Universidad de Panamá en el aparato administrativo del Estado panameño, sobre todo en las áreas de su formación académica, lo cual se puede apreciar claramente en la tabla N° 35 del informe elaborado por el Observatorio Ocupacional de la Universidad de Panamá relativo a la inserción laboral de los egresados de la licenciatura en Administración Pública durante los años 2003-2007, el cual se presenta en el cuadro N°2 que se encuentra en la siguiente página.

Cuadro N° 2 Principales Ocupaciones de los Licenciados en Administración Pública Años 2003 – 2007

Ocupación	Porcentaje	Ocupación	Porcentaje
Total	100 00	Total	100 00
Administrador (a)	8 33	Inspector docente	1 19
Analista en recursos humanos	6 55	Maestro (a)	1 19
Secretaria	6 55	Promotor de ventas	1 19
Ejecutivo (a) de ventas	4 76	Subteniente	1 19
Analista de crédito	4 17	Analista de sistema	0 60
Asistente administrativo	4 17	Anfitriona de cumple años	0 60
Asistente contable	4 17	Asistente de corredor de aduana	0 60
Analista de compras	3 57	Bar tender	0 60
Gerente general	3 57	Demostradora	0 60
Oficinista	3 57	Diseñador gráfico	0 60
Auxiliar en contabilidad	2 98	Ejecutiva de cobros y soporte	0 60
Analista financiero	2 38	Encargado del depto de serigrafía	0 60
Auditor	2 38	Jefa de servicios generales	0 60
Coordinadora de logística y finanzas	2 38	Jefa del depto de licenc comerciales	0 60
Jefe de planta	2 38	Jefe de fiscalización del Estado	0 60
Asesora de banca de personas	1 79	Mensajera	0 60
Analista de organización y métodos	1 79	Mercaderista	0 60
Asistente ejecutiva	1 79	Oficial de cash club	0 60
Cajera	1 79	Pagadora	0 60
Profesor (a) de comercio	1 79	Planificador central 2	0 60
Supervisión	1 79	Promotora de bienes y raíces	0 60
Analista de bienes patrimoniales	1 19	Rotulador farm CSS	0 60
Asistente de clínica	1 19	Seleccionador de riesgo	0 60
Asistente de gerencia	1 19	Superv en laborato	0 60
Directora de ventas	1 19	Tallador de mesa en casino	0 60
Encargado de mantenimiento de equipo	1 19	Técnico audiovisual	0 60
Fiscalizador 1	1 19	tesoreria	0 60
Inspector de seguridad	1 19	Trabajo técnico de electricidad	0 60

Fuente Direccion General de Planificacion y Evaluación Universitaria Observatorio Ocupacional

Este estado situacional permite explicar en parte las razones de peso que nos impulsa a la realizacion de este trabajo de investigacion mediante el cual se espera contribuir a una mejor formacion del profesional de la Administracion Publica de tal manera que luego de completar su plan de estudio de la licenciatura en Administracion Publica lleve consigo el perfil profesional que le permitira no solo ingresar al mercado laboral sino ocupar posiciones de trabajo consonas con su nivel academico Cosa que no esta sucediendo hasta el momento

1 2 -Planteamiento del problema

La Escuela de Administracion Publica tiene sus origenes desde la fundacion de la Universidad de Panama bajo el gobierno del doctor Harmodio Arias al amparo del decreto N° 29 de mayo de 1935 (Gaceta Oficial N° 7 066 de 3 de mayo de 1935) formando parte de la facultad de Ciencias Sociales y Economicas

En 1941 siendo rector el licenciado Jephta B Duncan se reorganizo la Universidad de Panama se creo la Facultad de Administracion Publica y Comercio y ese mismo año se reformo el plan de estudio de la licenciatura en Administracion Publica

Cuarenta años mas tarde al inicio de la decada del 80 (1982) el Consejo Academico mediante Resolucion N 4 82 de 25 de marzo de 1982 adopta el plan de reestructuracion de la Facultad de Administracion Publica y Comercio la cual se divide en tres facultades una es la Facultad de Administracion Publica

Con el transcurso del tiempo esta Facultad ha venido agrupando otras escuelas como Trabajo Social Relaciones Internacionales Administracion Publica Policial y Administracion Publica Aduanera

La carrera de Administracion Publica ha venido evolucionando acorde al contexto cientifico y academico de la epoca y respondiendo a las demandas del Estado Entre las mas importantes o significativas transformaciones de los planes de estudio se encuentra la de 1983 con el asesoramiento del Centro Latinoamericano de Administracion para el Desarrollo (CLAD) y el Instituto Centroamericano de Administracion Publica (ICAP) y la ultima en 1993 cuyo plan esta vigente y en proceso de transformacion

No obstante lo antes señalado desde el año 2000 se viene experimentando una baja en la matricula de los estudiantes la cual se ha agravado en los ultimos tres años Aunado a esta situacion se tiene el fuerte cuestionamiento en relacion

con la insercion de los egresados al mercado laboral estatal El cuadro numero tres (3) muestra el comportamiento de esta situacion

Llama la atencion tambien que de la cantidad de estudiantes matriculados solo un porcentaje muy pequeño egresa de la carrera

Cuadro N°3 Matriculados y egresados de la Escuela de Administración Publica de la Universidad de Panama en el primer semestre de los años 2000 – 2010

Escuela de Administracion Publica años	Matricula I semestre	Egresados (as)
2000	1 570	260
2001	1 511	263
2002	1 635	206
2003	1 565	157
2004	1 414	236
2005	1 321	146
2006	1 282	185
2007	1 157	176
2008	801	167
2009	665	145
2010	862	99

Fuente Departamento de estadística DIGEPLEU Universidad de Panamá

Este cuestionamiento radica principalmente en conocer si los egresados de la Escuela de Administracion Publica de la Universidad de Panama llenan las expectativas de competitividad que demanda en la actualidad el mercado laboral nacional e internacional a causa del fenomeno de la mundializacion

Existe un sentir generalizado en cuanto a que la mayoria de los egresados de la Escuela de Administracion Publica de la Universidad de Panama solamente logran conseguir puestos de trabajo en sectores laborales como almacenes comercio de comida rapida restaurantes call center y otros y que muy pocos laboran en las instituciones publicas tales como

- a Instituciones publicas centralizadas
- b Instituciones gubernamentales autonomas

Por otro lado los que logran incorporarse al sistema en algunas de las instituciones antes señaladas por lo general prestan sus servicios en niveles administrativos que no requieren de un profesional de nivel universitario

Todo lo anterior permite comprender las posibles causas por las cuales cada año hay menos estudiantes que ingresan a la carrera de Administracion Publica ademas del sentir manifestado en cuanto a una formacion muy generalizada de

los profesionales de la Administracion Publica en Panama lo cual da pie a la gran interrogante en cuanto a la pertinencia del curriculo de esta carrera

Por las razones señaladas cabe formular las siguientes preguntas

¿Como influye el curriculo de la carrera de Administracion Publica en la insercion de los egresados en el mercado laboral del sector publico?

¿Cual es la causa por la que pocos egresados de Administracion Publica logran insertarse en la gestion publica panameña?

¿Por que de los pocos que entran en la gestion publica panameña la mayoría no ocupa puestos de trabajo en las areas de su especialidad?

1.3 - Justificación

La presente investigacion obedece al interes de conocer la importancia de la carrera de Administracion Publica para el desarrollo de la gestion de la cosa publica en la Republica de Panama

Pone al alcance de los lectores una informacion valiosa en cuanto a la necesidad de revisar evaluar el plan de estudio de la licenciatura en Administracion Publica a fin de que sus egresados logren una insercion efectiva en el mercado laboral del sector publico y contribuyan así al desarrollo integral del pais

Permite apreciar la relacion existente entre la formacion lograda por los egresados de la Licenciatura en Administracion Publica y las demandas del mercado laboral facilitando valorar la necesidad de actualizar el plan de estudio de dicha carrera con el interes de satisfacer las demandas de una sociedad en continua transformacion

Tambien aporta informacion sobre la insercion de los egresados de la Escuela de Administracion Publica de la Universidad de Panama en las diferentes areas de su formacion profesional en el sector publico estatal y en los otros sectores productivos de la sociedad

Los resultados facilitaran a la Facultad de Administracion Publica informacion actualizada relativa al logro de los objetivos propuestos en cuanto a la formacion de los profesionales que deben involucrarse en la gestion publica del pais

Servira como fuente de informacion valida para las comisiones encargadas de transformacion del plan de estudio de la carrera de Administracion Publica con el interes de lograr profesionales capaces de gestionar las actividades propias de las instituciones del Estado

Así mismo beneficiara a los futuros egresados dado que podran recibir una mejor formacion profesional luego que los planes de estudio sean reestructurados acorde a las necesidades o demandas del mercado laboral lo que les permitira insertarse en el mercado laboral de manera mas efectiva

Ademas los resultados que arroje la investigacion seran de beneficio para futuras investigaciones sobre el tema

La Universidad de Panama sera beneficiada al lograr un mayor nivel de prestigio por la calidad profesional de los egresados de la Facultad de Administracion Publica los cuales llenaran las expectativas y demandas del sector laboral publico contribuyendo de manera efectiva al desarrollo del pais

El Estado panameño tambien sera beneficiado al contar con recurso humano altamente calificado para desarrollar su gestion administrativa con un maximo grado de eficiencia y efectividad logrando de esa manera una mayor competitividad a nivel nacional e internacional

1 4 - Objetivos

1 4 1 - Objetivos generales

- 1 Reconocer las razones por las cuales a los egresados de la Escuela de Administracion Publica se les dificulta su insercion en el mercado laboral publico de Panama

- 2 Evaluar el grado de insercion y nivel administrativo en el que se desempeña el egresado de la Escuela de Administracion Publica de la Universidad de Panama en el mercado laboral publico
- 3 Recomendar mejoras al plan de estudio que permitan al estudiante durante su periodo de formacion profesional el desarrollo de las competencias requeridas por el mercado laboral publico para su insercion y desempeño eficiente y eficaz

1 4 2 - Objetivos especificos

- 1 Determinar la cantidad de egresados (as) de la Escuela de Administracion Publica en los ultimos 10 años
- 2 Identificar la cantidad de licenciados (as) en Administracion Publica que laboran en las instituciones publicas objeto de este estudio
- 3 Identificar cuantos egresados (as) de la Licenciatura en Administracion Publica ocupan puestos administrativos de niveles medios y altos en las instituciones objeto de estudio
- 4 Determinar como ha influido el curriculum de la Licenciatura en Administracion Publica en la insercion de los (las) egresados (as) en el mercado laboral del sector publico

- 5 Identificar las fortalezas y debilidades administrativas de los (las) egresados (as) de la Licenciatura en Administracion Publica
- 6 Identificar las competencias que deben tener los (las) licenciados(as) en Administracion Publica segun los jefes de las oficinas institucionales de recursos humanos de las instituciones del Estado
- 7 Identificar como estan estructuradas dentro del diseño curricular de la Licenciatura en Administracion Publica las asignaturas fundamentales de las cuatro (4) areas de la licenciatura en especial las del area de Recursos Humanos
- 8 Analizar los programas formales del area de Administracion de Recursos Humanos

1 5 -Alcance, limitaciones y proyecciones

1 5 1 Alcance

El estudio se enfoca en determinar la insercion en el mercado laboral de los egresados de la Escuela de Administracion Publica en las instituciones publicas de igual forma se analizaran las asignaturas fundamentales del area de Recursos Humanos de la Licenciatura en Administracion Publica enfocando el perfil del egresado y su relacion con el mercado laboral

1 5 2 Limitaciones

La carencia de informacion sistematizada en las instituciones publicas que indique cuantos licenciados en Administracion Publica estan laborando en ellas y en que areas de especialidad

Lo dificil que es localizar a los egresados un tiempo despues de haber terminado los estudios

Falta de interes de los funcionarios publicos de facilitar informacion relacionada con este tema

1 5 3 Proyecciones

Se pretende evidenciar las fortalezas y debilidades de los egresados como profesionales ante las exigencias del mercado laboral publico

De igual forma se busca motivar a los actores de la unidad academica para diseñar programas que permitan una evaluacion continua y permanente del plan de estudio de la carrera de tal manera que esta se mantenga en armonia con las demandas de una sociedad globalizada altamente competitiva y cambiante

1 6 - Hipotesis de trabajo

“La formacion academica que reciben los egresados de la Escuela de Administracion Publica responde a las exigencias del mercado laboral del sector publico”

A partir de la hipotesis de trabajo que sera nuestro norte para el estudio planteamos las siguientes interrogantes las cuales facilitaran el desarrollo de la investigacion

¿Cual es la causa por la que pocos egresados de la Licenciatura en Administracion Publica logran insertarse en la gestion publica panameña?

¿Por que de los egresados que entran en la gestion publica panameña la mayoria no ocupa puestos de trabajo en las areas de su especialidad?

¿Como influye el curriculo de la carrera de administracion publica en la insercion de los egresados en el mercado laboral del sector publico?

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

CAPITULO 2 MARCO TEÓRICO

2 1 Conceptos y definiciones

Para efecto de tener claridad de los conceptos que se van a utilizar en todo el desarrollo de la investigacion consideramos oportuno definirlos

2 1 1 Administracion

“El termino administracion viene del latin administrare palabra formada por el prefijo Ad - que indica hacia a orientado dirigido accion y Ministrare que significa servir cuidar Por tanto administrar es la actividad orientada a cuidar y servir a las instituciones humanas (Hernandez y Rodriguez Sergio 2006 3)

Por otro lado Wilburg Jimenez Castro citado por Sergio Hernandez y Rodriguez (2006 4) define la administracion como Ciencia compuesta de principios tecnicas y practicas cuya aplicacion a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo a traves de los cuales se pueden lograr propositos comunes que no se pueden lograr individualmente en los organismos sociales

2 1 2 Administracion publica

La Administracion Publica ha sido conceptualizada por diversos especialistas de las ciencias juridicas administrativas y politicas razon por la cual no ha sido facil establecer un solo concepto o definicion sobre ella

Woodrow Wilson citado por Amaro Guzman (1994 6) la define así

La Administración Pública es el lado práctico o comercial del gobierno ya que su finalidad es que los negocios públicos se realicen eficientemente y tan de acuerdo con los gustos y deseos del público como sea posible. Mediante la administración el gobierno hace frente a aquellas necesidades de la sociedad que la iniciativa privada no puede o no quiere satisfacer

En su obra Amaro Guzman (1994 7) cita a Pedro Muñoz Amato quien dice La Administración Pública es la fase del gobierno que consta de la ordenación cooperativa de personas mediante la planificación organización educación y dirección de su conducta para la realización de los fines del sistema político

2 1 3 Recursos humanos

Idalberto Chiavenato (2006 128) define recursos humanos así Personas que ingresan permanecen y participan en la organización en cualquier nivel jerárquico o tarea Los recursos humanos están distribuidos en el nivel institucional de la organización (dirección) en el nivel intermedio (gerencia y asesoría) y en el nivel operacional (técnicos auxiliares y operarios además de los supervisores de primera línea)

2 1 4 Administración de recursos humanos

La administración de recursos humanos (RR HH) según Dessler y Varela (2004 2) se refiere a las prácticas y políticas necesarias para manejar los

asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo en específico se trata de reclutar capacitar evaluar remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía

Las practicas y politicas de recursos humanos incluyen lo siguiente

- Realizar el analisis de puestos (determinar la naturaleza de la funcion de cada trabajador)
- Planear las necesidades de personal y reclutar a los candidatos adecuados para cada puesto
- Seleccionar entre candidatos
- Desarrollar y aplicar programas de induccion y capacitacion para los nuevos empleados
- Llevar a cabo programas de desarrollo de los recursos humanos
- Administrar los sueldos y salarios (remunerar a los empleados)
- Administrar los incentivos y las prestaciones
- Evaluar el desempeño del personal
- Comunicar (entrevistar dar asesoria establecer la disciplina)
- Estimular la motivacion de los empleados
- Asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud y de la legislacion en materia laboral
- Administrar las relaciones laborales

2 1 5 Mercado laboral

Segun Walter Williams en su escrito ¿que o quien es el mercado? entre las acepciones del mercado laboral se encuentran las siguientes

Ambito en el cual se relacionan las necesidades de las empresas y de los demandantes de empleo Estadisticamente nos indica la evolucion de los sectores economicos y las tendencias en materia

Mercado de trabajo o mercado laboral es el entorno economico en el cual concurren la oferta (oportunidades de empleo) y la demanda (conjunto de recursos humanos disponible) conformado por las oportunidades de empleo

Al mercado donde confluye la demanda y la oferta de trabajo En ese sentido el mercado de trabajo suele ser influido y regulado por el Estado a traves del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos los convenios colectivos de trabajo

2 1 6 Carrera Administrativa

El Decreto Legislativo N° 276 sobre la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico, en su titulo Preliminar Articulo I° define la Carrera Administrativa asi

El conjunto de principios normas y procesos que regulan el ingreso los derechos y los deberes que corresponden a los servidores publicos que con caracter

estable prestan servicios de naturaleza permanente en la administracion publica

Tiene por objeto permitir la incorporacion de personal idoneo garantizar su permanencia asegurar su desarrollo y promover su realizacion personal en el desempeno del servicio publico

Se expresa en una estructura que permite la ubicacion de los servidores publicos segun calificaciones y meritos

2 1 7 Curriculum

Especialistas en la materia como lo es Grundy citado por J Gimeno Sacristan (2002 13) expresa el curriculum no es un concepto abstracto que tenga algun tipo de existencia fuera y previamente a la experiencia humana Mas bien es un modo de organizar una serie de practicas educativas

Segun James McKernan (2001 24 25) un curriculum es esencialmente una propuesta o hipotesis educativa que invita a una respuesta critica de quienes lo ponen en practica Un curriculum invita pues a los profesores y a otros a adoptar una postura investigadora hacia su trabajo proponiendo la reflexion rigurosa sobre la practica como base de la evolucion profesional posterior

La Universidad de Panama (2010) en su Glosario de Terminos Especializados define el termino curriculum asi

El curriculum en el sentido educativo es el diseno que permite planificar las actividades academicas Mediante la

construccion curricular la institucion plasma su concepcion de educacion De esta manera el curriculum permite la prevision de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formacion de los educandos

2 1 8 Plan de estudio

La Universidad de Panama (2010) En el Glosario de Terminos Especializados

define el plan de estudio de la siguiente manera

El plan de estudio es el instrumento basico orientado al desarrollo y evaluacion de una carrera Define el tipo organizacion y estructura de todos aquellos aspectos que para fines del aprendizaje y enseñanza se consideran social cultural y profesionalmente valiosos y eficientes Sus elementos son fundamentos perfil del egresado objetivos cultura y organizacion de los estudios estrategias metodologicas y de evaluacion pertinentes para la formacion de un profesional

2 1 9 Perfil del egresado

El Glosario de terminos antes mencionado define perfil de egresado como el conjunto de características que definen la imagen del profesional que se desea formar Estas características responden a competencias en terminos de los conocimientos habilidades destrezas actitudes rasgos de personalidad y atributos culturales que son inherentes a la profesion en el plano academico y profesional

Diaz Barriga et al (1993) define el perfil profesional así conjunto de competencias logradas en la etapa de formacion que facilitan el desarrollo de las

habilidades destrezas y actitudes que distinguen al profesional que es graduado de la carrera Se define como la determinacion de las acciones generales y especificas que desarrolla un profesional en las areas o campos de accion tendientes a la solucion de las necesidades previamente advertidas Esta vinculado a lo intelectual etico social y afectivo (Quesada et al 2001)

Esta relacionado con las capacidades fundamentales que generalmente se adquieren en el proceso de aprendizaje que facilitan el conocer saber el hacer convivir y ser Estos atributos indican el grado de idoneidad logrado por el profesional lo cual se evalua y certifica en la medida que se logre capacidad para identificacion y solucion de los problemas tanto en el ambiente laboral como social (Quesada et al 2001 Tobon 2006)

2 2 Generalidades de la Administracion Publica

2 2 1 Origenes y evolucion de la Administración Publica

En una sociedad agitada por los apremiantes problemas economicos sociales politicos causados por la crisis de los diferentes factores de produccion la alta tasa de desempleo el alto costo de los bienes y servicios de primera necesidad le toca al Estado asumir la responsabilidad de reorientar los procesos sociales y economicos para satisfacer las demandas de un estado de derecho

Es el Estado el responsable de satisfacer los servicios publicos de la sociedad sean estos de salud educacion transporte justicia seguridad alimentaria defensa de soberania y otros

Es por ello que la Administracion Publica se constituye en el primer instrumento para concretar la accion del estado siendo su factor estrategico para el desarrollo propiciando los cambios requeridos para brindar a la sociedad la adecuada calidad de vida

La administracion como tal ha estado presente desde el mismo origen de la humanidad Asi lo presenta La santa Biblia en el libro de Genesis capitulo uno y dos

Segun lo presenta Raymundo Amaro Guzman (1994 5) El surgimiento del Estado de Derecho en Europa propicio el estudio de la Administracion Publica tanto en lo que concierne a su ordenamiento juridico como en lo referente a los principios y tecnicas sustentados por la ciencia de la Administracion

Amaro Guzman (1994 19) continua diciendo que la Revolucion Francesa de 1789 influyo poderosamente en Francia y en y en toda Europa para propiciar la construccion juridica del Estado y por ende profundas transformaciones en el

ordenamiento juridico delimito las funciones y atribuciones de los servidores publicos y los derechos de particulares en sus relaciones con la Administracion Publica

En la epoca actual la Administracion Publica funciona bajo un enfoque multidisciplinario y toma seriamente el perfil del administrador publico

Las organizaciones de los Estados que se encuentran como Panama en proceso de desarrollo han venido experimentando una verdadera revolucion administrativa Peter Drucker el mas famoso autor neoclasico citado en Chiavenato (2006 10) sostiene que no existen paises desarrollados ni paises subdesarrollados sino paises que saben administrar la tecnologia los recursos disponibles y paises que todavia no saben hacerlo En otros terminos existen paises administrados y paises sub administrados

En la actualidad el termino y concepto de administracion publica ha sido reemplazado por el de gerencia publica aplicandolo al manejo de los asuntos publicos asuntos que consisten en la produccion de bienes y servicios que tienen su origen en decisiones politicas

Con la introduccion de este nuevo concepto de gerencia publica se busca aplicar a la Administracion Publica las tecnicas y metodos de la empresa privada de tal

manera que se logre mayor eficiencia y eficacia en las instituciones del sector publico

Para Blanca Olias de Lima (2001 3)

El termino gerencia publica hace referencia al conjunto de actividades conducentes a obtener bienes o productos publicos que engloban tanto los desarrollados por la direccion como por los distintos niveles administrativos Gerenciar implica actividades distintas como combinar recursos entrenar al personal disenar procesos o establecer reglas que tienen un marcado caracter intraorganizativo en la gerencia es de especial interes la labor directiva e impulsora de los managers o gerentes lo caracteristico de la gerencia publica es que se desenvuelve en un entorno politico lo cual quiere decir en primer lugar que afecta a los intereses colectivos

Con el interes de lograr el desarrollo economico social y politico de nuestro pais en 1994 se creo la Ley N° 9 de 20 de junio por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa Y el 12 de septiembre de 1997 se creo el Decreto Ejecutivo N° 222 por el cual se reglamenta la Ley N°9 de 20 de junio de 1994

En su Titulo I articulo I dice La presente Ley desarrolla los Capitulo 1° 2° 3° y 4° del Titulo XI de la Constitucion de la Republica de Panama regula los derechos y deberes de los servidores publicos especialmente los de carrera administrativa en sus relaciones con la Administracion Publica y establece un sistema de administracion de recursos humanos para estructurar sobre la base

de meritos y eficiencia los procedimientos y normas aplicables a los servidores publicos

2 2 2 Mercado laboral publico

La Ley 9 del 20 de junio de 1994 por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa en su Titulo I Artículo I dice

La presente Ley desarrolla los capitulos 1 2 3 y 4 del Titulo XI de la Constitucion de la Republica de Panama regula los derechos y deberes de los servidores publicos especialmente los de carrera administrativa en sus relaciones con la administracion publica y establece un sistema de administracion de recursos humanos para estructuras sobre la base de meritos y eficiencia los procedimientos y las normas aplicables a los servidores publicos

En su Artículo 2 define así la Carrera Administrativa Principal esfera de actividad funcional regulada por esta Ley dentro de la cual deben desempeñarse los servidores publicos La legislacion de carrera administrativa es fuente supletoria de derecho para las demas carreras publicas y leyes especiales

El Artículo 3 dice Son objetivos primordiales de la presente Ley los siguientes

- 1 Garantizar que la administracion de los recursos humanos del sector publico se fundamente estrictamente en el desempeño eficiente el trato justo el desarrollo profesional integral la remuneracion adecuada a la realidad

socioeconomica del pais las oportunidades de promocion asi como todo aquello que garantice dentro del servicio publico un ambiente de trabajo exento de presiones politicas libre de temor que propenda a la fluidez de ideas y que permita contar con servidores publicos dignos con conciencia de su papel al servicio de la sociedad

- 2 Promover el ingreso y la retencion de los servidores publicos que se distinguan por su idoneidad competencia lealtad honestidad y moralidad que son cualidades necesarias para ocupar los cargos publicos que ampara esta Ley y sus reglamentos
- 3 Establecer un sistema que produzca el mejor servicio publico que proteja al servidor publico de carrera administrativa en sus funciones de las presiones de la politica partidista y que garantice a los que obtienen el mandato popular llevar adelante su programa de gobierno

Es significativo el crecimiento de fuentes de empleo en el sector publico lo que refleja una fuerte demanda de profesionales a nivel universitario en las ciencias humanisticas de las cuales forma parte la Licenciatura en Administracion Publica

El Estado ha consolidado su papel como empleador en el país. Carga con la mayor cantidad de trabajadores y sigue aumentando el presupuesto destinado al pago de salarios.

Lo antes señalado se corrobora en la siguiente publicación del diario La Prensa de Panamá del 25 de abril de 2011:

A enero, la cifra de la planilla del sector público aumentó en 6 433 empleados (4%) con respecto al mismo mes del 2010, generando unos \$12.4 millones adicionales en salarios.

La planilla estatal de enero de este año registró un total de 168 499 empleados de los cuales 158 087 son permanentes y 10 412 eventuales.

El sueldo bruto de todos estos trabajadores fue de US\$146.6 millones, de los que \$139.9 millones corresponden a los empleados que han logrado estabilidad laboral y US\$6.7 millones a eventuales, según se desprende de un informe de la Contraloría General de la República de enero de 2011.

Estos números finalmente reflejan que en enero el Gobierno aumentó en US\$12.4 millones los pagos en planilla, de los que US\$11.6 millones

correspondientes a empleados permanentes figura que ha tomado fuerza en el sector publico

Al comparar el mes de enero del 2011 respecto al mes de diciembre de 2010 se observa una disminucion neta de 9 070 empleados publicos debido principalmente a las disminuciones de trabajadores eventuales del Ministerio de Educacion y del Ministerio de Salud

Cuando se evalua el numero total de funcionarios permanentes en enero de 2011 en comparacion con enero de 2010 se refleja un aumento neto de 2 579 funcionarios

El presidente de Goethals Consulting John Bennett advierte que es necesario que el Gobierno contenga el gasto publico porque por cada empleo que se crea es uno que se pierde en el sector privado

2 2 3 Características del mercado laboral en Panama

El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financieros inmobiliarios de materia prima etc) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar esta En ese sentido el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a

traves del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos los convenios colectivos de trabajo

Segun el diccionario de Economia y Finanzas el mercado laboral es aquel

En el que se ofrece y demanda trabajo la oferta de trabajo esta conformada por las personas que en un momento dado desean trabajar a los salarios corrientes la demanda de trabajo la realizan las empresas que requieren de este factor productivo para realizar sus actividades Estas dos fuerzas confluyen en un espacio geografico determinado y de su resultante emerge como en cualquier otro mercado el precio de la mercancia que en este caso es el salario No obstante el mercado de trabajo posee ciertas particularidades que lo distinguen de los otros mercados especialmente por la falta de completa movilidad

La Constitucion Politica de la Republica de Panama 1972-2004 en el articulo 64 dice respecto al trabajo El trabajo es un derecho y un deber del individuo y por lo tanto es una obligacion del Estado elaborar politicas economicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa

Tambien elCodigo de Trabajo (2008) se pronuncia en relacion con la obligatoriedad del Estado a velar por el derecho de los ciudadanos al trabajo al decir el Estado tiene el deber de desarrollar una politica nacional de empleo interviniendo en la colocacion de toda persona que desee emplearse

procurando la conservacion de los empleos y creando las fuentes de ocupacion que fuesen requeridas

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral por medio del Servicio Publico de Empleo (SERPE) elabora anualmente un informe que presenta las características del mercado laboral en general relativas a la situacion socioeconomica del pais a la poblacion panameña con énfasis en diversas categorias como lo son el género la edad el tipo de poblacion y la distribucion o ubicacion geografica al desempleo su distribucion por género edad por sectores productivos y a la migracion y movilidad laboral

2 2 4 Niveles funcionales - estructurales que rigen en el mercado laboral publico y su importancia

Los niveles funcionales estructurales son productos de las necesidades de la organizacion Las estructuras organizativas deben ser ajustadas a fin de que los programas de las dependencias se puedan materializar en forma congruente y coordinada Por ello los niveles que debe comprender una estructura las condiciones y razones para su existencia constituyen uno de los problemas mas dificiles de resolver y de lo cual depende el que una institucion tenga la capacidad requerida para alcanzar sus fines

Los mismos son fundamentales para determinar el grado de importancia (rango – categoria) de las unidades administrativas (direccion departamento y seccion)

Esta situacion se presenta al crear o cambiar (subir o bajar) de rango una unidad administrativa una vez definido el tipo de unidad segun funciones Esto permite ubicarlas dentro de la estructura organizativa en el nivel de estratificacion funcional correspondiente

Lo anterior involucra la determinacion de los niveles jerarquicos lo que permite

- Ubicar dentro de una escala jerarquica las unidades administrativas con similares características independientemente del tipo de funciones que realiza cada una de ellas
- Sirve de parametro en la asignacion del rango jerarquico de las jefaturas de las unidades administrativas
- Determinar el tipo (area de especialidad y nivel academico) del personal que requiere la unidad administrativa y
- Calcular el presupuesto anual de las unidades administrativas especialmente para ajustar o sustentar la creacion de una unidad administrativa nueva

- En la estructura organizativa de una institucion debe contemplarse el menor numero posible de niveles jerarquicos con el fin de facilitar la toma de decisiones

Entre los niveles funcionales – estructurales de mayor relevancia se encuentran los siguientes

2 2 4 1 Nivel político y directivo

Es aquel establecido por medio de una conformacion juridica en donde se norma y se exige el cumplimiento de las politicas objetivos estrategias planes programas y leyes de la entidad ademas en el se ejerce la orientacion su direccion y delegacion de facultades

2 2 4 2 Nivel coordinador

En este nivel se ubican las unidades administrativas que tienen como funciones principales propiciar y lograr la interrelacion de las labores y actividades que ejecuta la institucion en busqueda y logro de un objetivo comun y procurando que el desarrollo de esas actividades se cumplan en forma armoniosa ordenada y racional

2 2 4 3 Nivel asesor

Las unidades administrativas que corresponden a este nivel ejercen orientacion aclaran aconsejan proponen y recomiendan acciones que se deben seguir por

cualquier unidad administrativa que integra la dependencia a fin de conseguir los fines adscritos a la institucion

2 2 4 4 Nivel fiscalizador

Se incluyen en este nivel aquellas unidades administrativas que desarrollan actividades de fiscalizacion regulacion y control de todos los actos de manejo de fondos y otros bienes publicos a nivel interno de la institucion o instituciones que ejerzan estas funciones para el sector publico

2 2 4 5 Nivel auxiliar de apoyo

Se incluye en este nivel todas aquellas unidades administrativas de las cuales la organizacion procura la disposicion y administracion de recursos humanos materiales financieros estructurales y que ademas le prestan los servicios indispensables para el desarrollo de las actividades programas y funciones encomendadas y asignadas a cada unidad administrativa o en su conjunto

2 2 4 6 Nivel tecnico

Las unidades administrativas que se incluyen en este nivel desarrollan actividades relacionadas con investigaciones en areas especificas diseño de metodologias normas y estandares aplicables a los procesos de trabajo de las unidades de linea (para que ajusten sus actividades a las novedades cientificas

en los aspectos de la producción y gestión) y para las unidades de apoyo con la debida coordinación con los organismos rectores de los sistemas administrativos

2.2.4.7 Nivel operativo

Agrupar las unidades administrativas que dentro de las instituciones hacen posible alcanzar los objetivos institucionales y gubernamentales en beneficio de la comunidad en general (son unidades fines)

2.3 La Licenciatura en Administración Pública

Los cambios que sufre la sociedad en los diferentes países del mundo exigen que su sistema administrativo sea reestructurado para poder hacer frente a las demandas del fenómeno de la mundialización que ha permeado a la sociedad tanto del primer mundo como a la de los países en vías de desarrollo como lo es Panamá

Para atender las transformaciones de la estructura administrativa de las instituciones públicas de nuestro país es necesario que la Universidad de Panamá por medio de sus unidades académicas en este caso la Facultad de Administración Pública específicamente la Escuela de Administración Pública realice una adecuada y permanente revisión del currículum de la Licenciatura en

Administración Pública de tal manera que sus egresados evidencien las competencias que requiere la nueva gerencia pública

Todo lo anterior es vital dado que a los empleadores tanto del sector privado como del gubernamental les interesa contratar al personal que manifieste mayor y mejor formación académica ya que este requiera menor inversión en capacitación para el desempeño adecuado de su puesto de trabajo

La Escuela de Administración Pública tiene su propia misión y visión (Guía Académica 2003 Pág 17)

Misión Formar profesionales con conocimientos técnico – científicos capaces de crear interpretar y aplicar críticas a las teorías y prácticas de la administración pública panameña

Visión Continuar desarrollando profesionales del campo de la gestión pública para que ocupen cargos de gerencia y dirección en los diferentes niveles jerárquicos del sector público panameño aptos para adaptar todo tipo de tecnología y además ser agentes innovadores del cambio permanente

Todo parece indicar que la Escuela de Administracion Publica no ha podido alcanzar esta noble vision ya que la informacion presentada en el cuadro N°2 muestra claramente que el porcentaje de egresados que ocupan cargos administrativos es muy bajo

Entre los objetivos generales de la Escuela de Administracion Publica se encuentran los siguientes

- Promover acciones destinadas a evaluar de manera continua y sistematica el curriculo y los factores institucionales que afectan como medio de hacer los ajustes correspondientes
- ❖ Fomentar el mejoramiento de la organizacion curricular y administrativa que propicie una efectiva identificacion del estudiante con su carrera y el exito academico en ella
- ❖ Lograr un profesional altamente capacitado en la teoria y la practica capaz de administrar perfeccionar y transformar los sistemas y procesos que concurren en las organizaciones del Estado
- Ofrecer al estudiante la adecuada adquisicion comprension y manejo de los conocimientos tecnologicos basicos y especializados de la Administracion Publica Guia Academica (2003 13)

Como se ha señalado en apartados anteriores la Licenciatura en Administracion Publica tiene 76 años su inicio esta determinado por el decreto N 29 de mayo de 1935 (Gaceta Oficial N 7 066 de 3 de mayo de 1935)

Desde esa epoca sus planes de estudio han experimentado diversas transformaciones La ultima de ellas se aprobo en el año 1993 y hasta la fecha se forman profesionales de la Administracion Publica con ese plan de estudio El actual plan de estudio tiene una duracion de cuatro (4) años diurnos y cinco y medio (5 1/2) años nocturno de acuerdo con lo aprobado por el Consejo Academico N° 16 93 de 2 de junio de 1993 esta compuesto por cincuenta y cuatro (54) asignaturas las cuales totalizan ciento sesenta y nueve (169) creditos ciento treinta y cinco (135) horas teoricas y setenta (70) horas practicas

2 3 1 Estructura curricular del plan de estudio de la Licenciatura en Administracion Publica

La estructura curricular del plan de estudio esta conformada por cuatro (4) areas academicas las cuales concentran los conocimientos indispensables del profesional de la Administracion Publica

- 1 Area de Administracion integrada por las siguientes ocho (8) materias
Teoria de la Administracion Publica I II III IV Tecnica de la Comunicacion

Administrativa I Administracion Publica de Panama Administracion
Financiera y Administracion de Abastecimiento

2 Área de Investigacion y Analisis Administrativo la cual contiene seis (6)
materias Metodologia de la Investigacion Administrativa I II III Analisis
Administrativo I II y Seminario en Direccion Administrativa

3 Aerea de Planificacion Administrativa y Operativa la cual abarca ocho (8)
asignaturas Presupuesto Publico I II Planificacion Administrativa I II
Administracion de Proyecto Publico I II y Sistema de Informacion
Administrativa I II

4 Area de Administracion de Recursos Humanos que contiene seis (6)
materias Comportamiento Organizacional Administracion de Recursos
Humanos I II III Administracion de Seguridad Social Y Desarrollo
Organizacional

Ademas estas areas academicas son apoyadas por veintiseis (26) materias
adicionales dos (2) culturales y veinticuatro (24) basicas

Como se puede apreciar de las 54 asignaturas 28 corresponden a las áreas de especialidad y 26 al área cultural – básica. De igual manera a las áreas de la especialidad les corresponden 86 créditos académicos y al área cultural – básica 80 créditos. Lo cual permite comprender que el recurso humano que se forma en esta carrera adquieren durante sus años de estudio mucho conocimiento general y muy poco en áreas específicas para atender las demandas de los puestos administrativos que ofrece el sector público.

Al finalizar el plan de estudio el estudiante debe haber logrado los siguientes objetivos:

- Entender la realidad nacional en lo social, político, económico y administrativo.
- Aplicar métodos y técnicas que permitan investigar los fenómenos y los problemas de la administración del sector público.
- Conocer las teorías, reglas y principios de la ciencia administrativa para aplicarlas en las funciones administrativas.
- Construir sistemas de planeamiento de recursos humanos, de abastecimientos de presupuesto y de información administrativa que coadyuven al buen desempeño organizacional.
- Evaluar proyectos de desarrollo en el sector público.

Por lo antes señalado el graduado debe estar capacitado para realizar trabajos de orden técnico en áreas relacionadas con

- Dirección y supervisión en los diferentes niveles de la organización pública
- Planeamiento análisis y diseño de estructuras sistemas y procedimientos administrativos
- ❖ Elaboración y administración de sistemas administrativos presupuestarios financieros y de abastecimiento
- ‡ Administración y desarrollo de las funciones de recursos humanos y personal
- ❖ Administración y evaluación de programas y proyectos de desarrollo
- ❖ Diseño de controles de gestión
- ❖ Investigación de los fenómenos y problemas de la administración del sector público

Al considerar la distribución de asignaturas por áreas de formación académica y contrastarlas con el perfil de egreso podemos comprender que si bien es cierto que los egresados reciben cierta formación en áreas específicas esta no es suficiente ya que gran parte de las asignaturas casi un cincuenta por ciento son dedicadas conocimientos básicos – culturales lo cual permite comprender que el recurso humano que se forma en esta carrera adquiere durante sus años de estudio mucho conocimiento general y muy poco en áreas específicas para

atender las demandas de los puestos administrativos que ofrece el sector publico

Lo antes señalado debe ser de vital preocupacion para las unidades administrativas que gestionan el curriculo de esta licenciatura dado que el mercado laboral por excelencia de su producto final esta constituido por las instituciones publicas del Estado los organismos municipales las instituciones descentralizadas las agencias del estado los organismos no gubernamentales (ONG) entre otros

Entre las cuatro (4) areas academicas que integran la estructura curricular de la Licenciatura en Administracion Publica se escogio para su analisis en esta investigacion el area de recursos humanos por considerar que es esta la que vertebra todos los recursos que requieren las organizaciones para el logro de sus objetivos en una sociedad totalmente competitiva

Esta area de formacion academica (recursos humanos) es sumamente importante para todo administrador ya que conlleva la responsabilidad de atender la necesidad y requisitos de recurso humano idoneo para suplir las demandas del puesto y que estos esten decididos a dar lo mejor de si para el exito de la organizacion evitando de esa forma el tener que dedicar mucho

tiempo dinero y recurso humano para capacitar al nuevo personal y en ultimo caso evitar una alta rotacion de este

Consideramos oportuno compartir lo que William y Davis (2000 3) presentan como el objetivo de los departamentos de recursos humanos

El objetivo de los departamentos de Recursos Humanos es ayudar a las personas y a las organizaciones a lograr sus metas. En el curso de su labor los departamentos de recursos humanos enfrentan numerosos desafíos que surgen de las demandas y expectativas de los empleados de las organizaciones y de la sociedad. Tanto en el ámbito nacional como internacional la administración de los recursos humanos enfrenta nuevos retos a causa de la creciente diversidad de la fuerza de trabajo y la globalización de la economía mundial. Con este marco de referencia el departamento de recursos humanos debe contribuir a que la empresa alcance sus metas dentro de parámetros éticos y en una forma socialmente responsable.

Lo antes presentado nos permite comprender claramente lo vital que es para el estudiante de Administración Pública conocer desde el mismo momento de ingreso a la carrera y durante su desarrollo su perfil de egreso de tal manera que al momento de concluir su plan de estudio pueda haber adquirido las competencias en las áreas de formación académica y profesional que lo acredite para ejercer como administrador público idóneo.

CAPÍTULO 3
ASPECTOS METODOLÓGICOS

CAPÍTULO 3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

3 1 Naturaleza de la investigación

La investigación realizada puede considerarse de diversas naturalezas de hecho es cuantitativa descriptiva y explicativa dada las razones del por que de los fenómenos estudiados también es exploratoria ya que no existe registro de investigaciones al respecto

Especialistas en la materia como Hernandez Sampiere (2006) señalan que una investigación cuantitativa plantea un problema de estudio delimitado y concreto y que sus preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas

También se define como descriptiva ya que D Ary Jacobs y Razavsh (1994) sostienen que una investigación es descriptiva cuando describe e interpreta lo que es Cuando se interesa por las condiciones o relaciones existentes las prácticas predominantes así como las tendencias que se están desarrollando

3 2 - Fuentes de información

Para toda investigación se hace necesario el uso de una variedad de fuentes de información entre las cuales podemos mencionar las directas comprendiendo en ellas a las personas que se les aplican los instrumentos de evaluación y las indirectas o documentales que contienen información pertinente sobre el tema de investigación

Las fuentes de informacion basicas para esta investigacion son

3 2 1 Sujetos

La investigacion se enfoco en los egresados de la carrera de Administracion Publica desde el año 2000 hasta el 2010 Treinta y uno (31) de ellos localizados en las instituciones gubernamentales los profesores regulares tiempo completo de las cuatro areas de la especialidad de la carrera (20 profesores) y los administradores de recursos humanos de 5 instituciones del Estado (ministerios y entidades autonomas)

Egresados

Se refiere a las personas que han concluido el estudio de las asignaturas que componen el plan de estudio de la licenciatura en Administracion Publica y han sustentado su trabajo final de graduacion (tesis monografias practica profesional)

Profesores regulares

Son los profesores que han obtenido su estatus de permanente en sus posiciones mediante concursos formales

Directores de Recursos Humanos

En este caso se refiere a los jefes de las oficinas institucionales de recursos humanos del Estado

Dado que la poblacion esta limitada a los directores de recursos humanos de cinco (5) instituciones estatales y a veinte (20) profesores de las areas de especialidad de la carrera de Administracion Publica se trabajara con toda la poblacion En relacion con los egresados la muestra fue de treinta y un (31) localizados en las instituciones gubernamentales objeto de este estudio

3 2 2 Documentos

Los libros especializados en Curriculum

Libros especializados en Administracion

Libros de Metodologia de la Investigacion

Informes de instituciones gubernamentales

Publicaciones del Centro Latinoamericano de Administracion para el Desarrollo (CLAD)

Revistas de la Unidad de Investigacion de la Facultad de Administracion Publica

Estadisticas de Insercion Laboral de la Carrera de Administracion Publica Años 2003-2007

El plan de estudio vigente de la carrera de Administracion Publica

Investigaciones realizadas

La Constitucion Politica de la Republica de Panama de 1972

3 2 3 Muestra

Para efectos del estudio se trabajo con la totalidad de los profesores y de los jefes de las oficinas institucionales de recursos humanos y con el 100 % de los treinta y uno (31) egresados de la licenciatura en Administracion Publica localizados en las instituciones objeto de estudio

3 3 Instrumentos

En esta investigacion se trabajo directamente con las preguntas formuladas en la hipotesis por tanto los instrumentos estan orientados por estas preguntas asi como por los objetivos especificos Para tal efecto hemos utilizado tres encuestas diferentes dirigidas a profesores a egresados y a los directores de recursos humanos

3 4 Descripcion de los instrumentos

Instrumentos	Objetivos	Ítems
Cuestionario aplicado a los profesores	4	2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 y 12
	5	2 3 4 5 7 8 9 10 11 y 14
Cuestionario aplicado a los directores de Recursos Humanos	2	5
	3	7
	5	8
	6	8 9
Cuestionario aplicado a los egresados	4	2 4 5 6 7 8 9 10 11

En relacion con la encuesta dirigida a los profesores esta fue estructurada con catorce (14) items

Un (1) item de respuesta breve seis (6) items de escalas graficas nominales y uno (1) de escala numerica cinco (5) items de seleccion y uno (1) dicotomico

La encuesta dirigida a los directores de recursos humanos cuenta con un total de nueve (9) items

Seis (6) de respuestas breves uno (1) de seleccion uno (1) de jerarquizacion numerica y uno (1) de respuesta abierta

La encuesta dirigida a los egresados presenta once (11) items cuatro (4) de seleccion tres (3) de escalas valorativas graficas y cuatro (4) dicotomicos

3 5 Tratamiento de la informacion

Para el tratamiento de la informacion se uso el paquete estadistico para las Ciencias Sociales SPSS en version para ambiente de Windows ya que este trabaja de manera sencilla en investigaciones de tipo cuantitativa Una vez que el investigador abre la matriz de datos puede seleccionar las opciones mas apropiadas para su analisis

Los datos recopilados fueron estructurados mediante cuadros que permiten el análisis para garantizar confiabilidad objetividad relevancia importancia alcance credibilidad y eficiencia en los planteamientos que respaldan las decisiones que se puedan producir

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

CAPITULO 4 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Luego de realizar la presente investigacion con sus antecedentes y marco de referencia de aplicar los cuestionarios que permitieron recolectar la informacion requerida ha llegado el momento de presentar los resultados de los analisis del investigador

En primer lugar se presentan los resultados de la encuesta aplicada a los docentes

CUADRO N° 4 CRITERIOS VALORATIVOS DEL MANEJO DE COMPONENTES CURRICULARES DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN PUBLICA, SEGUN PROFESORES POR ÁREA ACADEMICA

Cntrios Áreas Académicas	Totalmente			Parcialmente			Nada		
	Perfil de egreso	Plan de Estudio	Programa oficial	Perfil de Egreso	Plan de Estudio	Programa Oficial	Perfil de egreso	Plan de Estudio	Programa Oficial
5 profesores Planificación Administrativa y Operativa	2	4	4	3	1	1	–	–	–
6 profesores Administracion Publica	4	4	5	2	2	1	–	–	–
5 profesores Investigación y Análisis Administrativo	5	5	5	–	–	–	–	–	–
4 profesores Administración de RR HH	3	3	3	1	1	1	–	–	–

Fuente Encuesta aplicada por el autor a profesores de las áreas académicas de la licenciatura en Administración Publica

La informacion recogida en el presente cuadro pone de manifiesto lo siguiente
Los profesores del area de Investigacion y Analisis Administrativo son los unicos que tienen un manejo total (100%) del perfil de egreso del plan de estudio y del programa oficial

En relacion con los docentes del area de Recursos Humanos el 75% tiene un dominio total del perfil de egreso del plan de estudio y del programa oficial El otro 25% manifiesta manejar parcialmente dichos instrumentos

El 67% de los profesores del area de Administracion Publica manifiesta manejar totalmente el perfil de egreso y el plan de estudio el resto dice manejarlos parcialmente y en cuanto al programa oficial 83% asegura manejarlo totalmente y la diferencia lo hace parcialmente

Por ultimo tenemos a los docentes del area de Planificacion Administrativa y Operativa de los cuales el 40% maneja totalmente el perfil de egreso La diferencia el 60% dice manejarlo parcialmente En cuanto al plan de estudio y el programa oficial un 80% lo maneja totalmente y el 20% lo hace parcialmente

Al presentar como un todo los resultados de las encuestas aplicadas podemos apreciar lo siguiente

Que el 70% de los profesores encuestados manejan totalmente el perfil de egreso de la licenciatura en estudio que el 80% de ellos manejan totalmente el plan de estudio y que el 85% maneja totalmente el programa de la asignatura que desarrolla en su area academica

Tambien se aprecia que el 30% de los profesores maneja parcialmente el perfil de egreso el 20% de los docentes maneja parcialmente el plan de estudio y el 15% maneja parcialmente el programa de la asignatura que desarrolla en el area de la Licenciatura en Administracion Publica

Cuando la institucion educativa tiene como objeto primordial ofrecer al mercado laboral un producto competitivo proactivo es necesario que el 100% de su planta docente maneje a la perfeccion estos tres instrumentos curriculares ya que estos se fortalecen o debilitan entre ellos y por lo tanto determinan la calidad de profesionales que se forman en dicho centro educativo

CUADRO N 5 CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS ADQUIRIDAS POR LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACION PUBLICA, SEGÚN PROFESORES

Criterios	Evaluación				
	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Debe Mejorar
Conocimientos y experiencias					
Conformación del mercado laboral publico		5	6	7	1
Uso de las TICs		5	7	7	1
Capacidad creativa		5	3	7	5
Capacidad para tomar decisiones		2	6	7	5
Capacidad de liderazgo	1	1	4	8	5

Fuente Encuesta aplicada por el autor a profesores de las áreas académicas de la licenciatura en Administración Publica

En este ítem el 35% de los profesores considera que los conocimientos y experiencias adquiridos por los estudiantes al momento de egreso de la carrera en cuanto a la naturaleza del mercado laboral público al uso de las TICs a su capacidad creativa y a la capacidad para tomar decisiones es regular

Al referirse a la capacidad de liderazgo que han adquirido los estudiantes al momento de egresar de la carrera el 40% de los profesores dice que es regular y solamente el 5% de los docentes dice que es excelente

El 25% de los encuestados considera que deben mejorar su capacidad creativa su capacidad para tomar decisiones y la capacidad de liderazgo

Lo anterior evidencia claramente que los docentes están conscientes de que se necesita una mejora significativa en la formación del producto objeto de su labor docente

CUADRO N° 6 APOORTE DE LAS ASIGNATURAS CULTURALES AL PERFIL DE EGRESO DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SEGÚN LOS PROFESORES DE LAS CUATRO (4) ÁREAS ACADÉMICAS

Criterios	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Debe Mejorar
Áreas					
Administración		1	3	2	
Planificación Administrativa y Operativa	1	1	3		
Investigación y Análisis Administrativo	2	1	1	1	
Recursos Humanos		1	1		2

Fuente Encuesta realizada por el autor a profesores de la Lic En Administración Pública

En cuanto a la contribucion de las asignaturas culturales al logro del perfil de egreso los encuestados manifestaron lo siguiente

El 40% de los profesores de las cuatro areas academicas de la licenciatura en Administracion Publica considera que estas hacen una buena contribucion al logro del perfil El 20% sostiene que la contribucion es muy buena el 15% considera que la contribucion es excelente otro 15% dice que la contribucion es regular y un 10% de los docentes sostiene que las asignaturas culturales deben mejorar su contribucion al logro del perfil

Como se puede apreciar el 75% de los profesores considera que estas asignaturas son de gran ayuda en la formacion de los licenciados (as) en Administracion Publica mientras que solo el 25% no las favorece de manera significativa

No obstante lo reflejado en este cuadro llama la atencion que cuando los docentes valoran el grado de conocimiento y experiencia adquiridos por los estudiantes al momento de egreso de la licenciatura en general consideran que los mismos son tan solo regular (ver cuadro N° 5) en cuanto a las competencias propias del perfil de egreso de la licenciatura logradas por los estudiantes al finalizar su carrera solamente el 50% de los profesores opina que son muy buenos en el desempeño de una u otra competencia en su gran

mayoría coinciden en que estos deben mejorar en el dominio de las competencias (ver cuadro nº 16) es decir no están logrando el perfil propuesto en el plan de estudio

CUADRO Nº 7 MATERIAL DE ESTUDIO RECOMENDADO A LOS ESTUDIANTES PARA LAS PRUEBAS SUMATIVAS (PARCIALES Y SEMESTRAL) EN LAS ÁREAS ACADÉMICAS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SEGÚN PROFESORES

Área Académica	Apuntes de los profesores	Libros de texto	Libros de consulta	Apuntes de los estudiantes	Resumen de los estudiantes
5 Profesores Investigación y Análisis administrativo	3	5	2	1	2
5 Profesores Planificación administrativa y operativa	2	5	3	1	4
4 Profesores Administración de Recursos humanos	2	4	3	4	3
6 Profesores Administración	2	6	5	6	3

Fuente Encuesta aplicada por el autor a profesores de las áreas académicas de la licenciatura en Administración Pública

La información recopilada mediante la encuesta aplicada evidencia que el material de estudio más recomendado por los profesores a sus estudiantes para realizar las pruebas sumativas son los libros de texto con un 100% y los libros de consulta con un 65% de preferencia. El tercer lugar en preferencia lo tienen los apuntes y resúmenes de los estudiantes con un 60% y por último el 45% de

los profesores recomienda sus apuntes como material de estudio para las pruebas sumativas

CUADRO N° 8 RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS QUE OFRECE LA BIBLIOTECA PARA LAS ASIGNATURAS DE CADA ÁREA ACADÉMICA DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SEGUN LOS PROFESORES

Área Académica	Cantidad		Calidad	
	Suficiente	Insuficiente	Actualizada	Poco Actualizada
5 profesores Investigacion y Analisis Administrativo	2	3	2	3
4 profesores Administracion de Recursos Humanos	1	3	3	1
5 profesores Planificación Administrativa y Operativa	5		5	
6 profesores Administracion	3	3	2	4

Fuente Encuesta aplicada por el autor a docentes de las áreas académicas de la licenciatura en Administración Publica

Como se puede apreciar el 100% de los profesores del area academica de Planificacion Administrativa y Operativa que respondieron a la encuesta consideran que los recursos bibliograficos que ofrece la biblioteca de la Facultad de Administracion Publica son suficientes y actualizados

El 40% de los profesores del area de Investigacion y Analisis considera que los recursos bibliograficos son suficientes y actualizados mientras que 60% de ellos dice que son insuficientes y poco actualizados

De los profesores del area de Administracion de Personal el 25% considera que los recursos bibliograficos son suficientes pero poco actualizados mientras que el 75% opina que son insuficientes pero actualizados

En cuanto a los profesores del area de Administracion el 50% dice que los recursos son suficientes 33% que son actualizados 50% considera que son insuficientes y el 67% que son poco actualizados

CUADRO Nº 9 LOS DOCENTES PLANIFICAN SUS ASIGNATURAS Y LA DAN A CONOCER A SUS ESTUDIANTES AL INICIO DEL SEMESTRE O AL INICIO DE CADA MÓDULO, SEGUN LOS PROFESORES

Profesores del Área de	Planifican su Curso		Lo facilita al inicio del semestre	Lo facilitan al inicio de cada módulo
	Si	No		
Administración	6		6	
Planificacion Administrativa y Operativa	5		5	
Investigación y Análisis Administrativo	5		5	
Administracion de Personal	4		4	

Fuente Encuesta realizada por el autor a profesores de las áreas académicas de la licenciatura de Administración Publica

El 100% de los profesores de las cuatro áreas académicas de la Licenciatura de Administración Pública que fueron encuestados informaron que planifican sus cursos y que lo facilitan a los estudiantes al inicio de cada semestre

Dado que los cursos o asignaturas son planificados semestralmente y que estas involucran el proceso de desarrollo del perfil de egreso el entregarlo a los estudiantes solamente al inicio del semestre puede ocasionar una desviación de los objetivos propuestos tanto en el desempeño docente como en las actividades de los estudiantes Por lo que es saludable que además de entregarlo por escrito se discuta con los discentes al inicio de cada módulo de tal manera que no se pierda el objetivo que se desea lograr

CUADRO N° 10 TIPOS DE EVALUACION Y LA FRECUENCIA CON QUE SON USADOS POR LOS PROFESORES DEL AREA DE INVESTIGACIÓN Y ANALISIS ADMINISTRATIVO DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Evaluación	Frecuencia		
	Siempre	Regularmente	Pocas Veces
Pruebas de desarrollo	1	2	
Pruebas objetivas	1	1	1
Investigaciones	3	1	
Estudio de caso	1	2	
Resolución de problemas	1	1	
Trabajos Prácticos	3	2	
Pruebas orales	1	1	1
Ejercicios rápidos (quiz)	1		

Fuente Encuesta aplicada por el autor a profesores del área académica de Investigación y Análisis Administrativo

La informacion recogida en este cuadro evidencia que el 60% de los profesores encuestados del area de Investigacion y Analisis Administrativo siempre usan las investigaciones y los trabajos practicos como formas de evaluacion

El 40% de los profesores regularmente usa como forma de evaluacion pruebas de desarrollo estudio de casos y trabajos practicos

CUADRO N° 11 TIPOS DE EVALUACIÓN Y LA FRECUENCIA CON QUE SON USADOS POR LOS DOCENTES DEL ÁREA DE PLANIFICACION ADMINISTRATIVA Y OPERATIVA DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Evaluación	Frecuencia		
	Siempre	Regularmente	Pocas Veces
Pruebas de desarrollo		4	
Pruebas objetivas		4	1
Investigacion bibliografica	4		
Estudio de caso	2	2	
Resolucion de problemas		3	
Trabajos Practicos	2	1	1
Pruebas orales		2	1
Ejercicios rapidos (quiz)			1

Fuente Encuesta aplicada por el autor a profesores del área académica de planificación administrativa y operativa

En este cuadro se evidencia con claridad que el 80% de los profesores del area de Planificacion que fueron encuestados siempre usan como forma de evaluacion las investigaciones bibliograficas el 20% utiliza siempre como forma de evaluacion el estudio de casos y los trabajos practicos

El 80% de los profesores utiliza regularmente como forma de evaluacion las pruebas de desarrollo y las pruebas objetivas el 60% regularmente hace uso de la resolucio de problemas como forma de evaluacion y el 40% de los docentes regularmente evalua el aprendizaje de los estudiantes mediante el estudio de casos y las pruebas orales

CUADRO N° 12 TIPOS DE EVALUACIÓN USADOS POR LOS DOCENTES DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Evaluación	Frecuencia		
	Siempre	Regularmente	Pocas Veces
Pruebas de desarrollo	2	1	
Pruebas objetivas	3		1
Investigaciones	2	1	
Estudio de caso	2	2	
Resolucion de problemas	2	2	
Trabajos Practicos	2		1
Pruebas orales			3
Ejercicios rapidos (quiz)		1	2

Fuente Encuestas aplicadas a profesores del área académica de Administración de Personal

Los profesores encuestados del area academica de Administracion de Personal manifestaron mediante la encuesta lo siguiente

- ❖ 75% siempre usa como forma de evaluacion las pruebas objetivas
- ❖ 50% siempre usa como forma de evaluacion las pruebas de desarrollo investigaciones estudio de casos resolucio de problemas y trabajos practicos

- ❖ 40% usa regularmente como forma de evaluacion el estudio de casos y resolucion de problemas
- ♦♦ 60% pocas veces hace uso de las pruebas orales como medio de evaluacion

CUADRO N° 13 TIPOS DE EVALUACION USADOS POR DOCENTES DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Evaluación	Frecuencia		
	Siempre	Regularmente	Pocas Veces
Pruebas de desarrollo	2	2	1
Pruebas objetivas	2	2	2
Investigaciones	3	3	
Estudio de caso	3	2	
Resolucion de problemas	2	2	1
Trabajos Practicos	3	2	1
Pruebas orales		3	1
Ejercicios rapidos (quiz)		2	3

Fuente Encuesta aplicada por el autor a profesores del área académica de Administración

El 50% de los profesores encuestados del area de Administracion manifiestan que para la evaluacion de los estudiantes siempre hacen uso de la investigacion estudio de caso y de los trabajos practicos

El 33% de ellos siempre hace uso de resolucion de problemas pruebas objetivas y pruebas de desarrollo

El 50% regularmente evalua mediante investigaciones y pruebas orales y el 33% regularmente evalua mediante pruebas de desarrollo pruebas objetivas estudio de casos trabajos practicos resolucion de problemas y quiz

En sintesis las formas de evaluacion mas usadas por los profesores de las cuatro areas academicas de la licenciatura en Administracion Publica son

La Investigacion las pruebas objetivas los trabajos practicos los estudios de casos y pruebas de desarrollo

CUADRO N° 14 ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS UTILIZADAS EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE Y LA FRECUENCIA, SEGÚN PROFESORES Y EGRESADOS

Estrategias Metodológicas	Frecuencia											
	Profesores						Egresados					
	Siempre		Regularmente		A veces		Siempre		Regularmente		A veces	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Exposición Magistral	12	60	7	35	1	5	16	52	12	39	2	6
Charlas por los estudiantes	10	50	5	25	4	20	10	32	8	26	12	39
Demostraciones del profesor	10	50	5	25								
Demostraciones de los estudiantes	11	55	5	25	1	5						
Prácticas de laboratorios	5	25	3	15	2	10						
Investigaciones de campo	5	25	8	40	2	10	6	19	9	29	8	26
Investigación bibliográfica	8	40	8	40	2	10	11	35	10	32	3	10
Talleres practicos en el aula	9	45	8	40								
Trabajo de grupos en el aula	12	60	7	35			12	39	11	35	7	23
Proyectos	5	25	6	30	2	10						
Películas videos	2	10	1	5	7	35	3	10	3	10	9	29

Fuente Encuesta aplicada por el autor a docentes de las áreas académicas de la licenciatura en Administración Publica y a 31 egresados de la misma licenciatura

Como se puede apreciar las estrategias metodológicas mas utilizadas por los profesores de las diferentes areas academicas de la Licenciatura en Administracion Publica son las siguientes en orden de preferencia

Exposicion magistral el 100% charlas por los estudiantes 95% trabajos de grupo en el aula 95% investigacion bibliografica 90% demostraciones de los estudiantes 85% talleres practicos en el aula 85% demostracion de los profesores 75% y las investigaciones de campo 75%

Por su parte los egresados opinan de manera similar en cuanto a la exposicion magistral dicen que es usada un 97% las charlas por los estudiantes 97% los trabajos de grupo en el aula 97% en cuanto a la investigacion bibliografica esta refleja una pequeña diferencia puesto que solo el 77% expresa que es utilizada y en cuanto a la investigacion de campo se manifiesta tambien mucha similitud

CUADRO N 15 RAZONES QUE INFLUYEN EN EL FRACASO DE LOS ESTUDIANTES SEGÚN LOS PROFESORES DE LAS DIFERENTES ÁREAS ACADÉMICAS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Razones que influyen en el fracaso de los estudiantes	Investigación y Análisis Administrativo 5 profesores	Áreas Académicas		
		Planificación Administrativa y Operativa 5 profesores	Administración Recursos Humanos 4 profesores	Administración 6 profesores
Poco estudio de parte de los estudiantes	5	4	4	6
Falta de un método adecuado de estudio	3	4	4	4
Mucho compromiso académico para un mismo día				
Poca relación entre el material de estudio y los exámenes				
Dificultad del profesor para elaborar exámenes				
Exceso de material de estudio para los parciales				

Fuente Encuesta aplicada por el autor a docentes de las areas academicas

Los profesores representantes de las areas de Investigacion y Analisis Administrativo de Administracion de Recursos humanos y de Administracion señalan que el 100% de los fracasos de los estudiantes se debe al poco estudio por parte de estos y el 80% de los profesores de Planificacion Administrativa y Operativa opinan de igual manera La otra razon señalada es que los estudiantes carecen de un adecuado metodo de estudio

Cabe señalar que en este aspecto los docentes estan totalmente de acuerdo con los egresados no obstante tambien es llamativo el hecho de que los docentes a diferencia de lo egresados endilgan toda la responsabilidad de los fracasos a

los estudiantes olvidan que el proceso de enseñanza y aprendizaje involucra en todo momento tanto a los docentes como a los discentes

CUADRO N° 16 GRADO DE COMPETENCIAS QUE TIENEN LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES DE LAS DIFERENTES ÁREAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA.

Competencias	Grado “A” 100%	Grado “B” 75%	Grado “C” 50%	Grado “D” 25%	No Desarrollada
Competencias Cardinales					
Integridad	2	7	7	2	
Liderazgo	1	5	6	7	
Empowerment	1	4	4	6	3
Iniciativa		6	2	7	1
Competencias Específicas					
Orientación al cliente	4	3	9	3	
Orientación a los resultados	2	5	4	5	
Trabajo en equipo	3	5	7	4	
Desarrollo de las personas	2	2	5	2	1
Modalidades de contacto	1	1	6	2	4
Adaptabilidad al cambio	1	4	11	2	

Fuente Encuestas aplicadas por el autor a profesores de las áreas de especialidad de la licenciatura en Administración Pública

Para una mejor comprensión de este cuadro señalamos lo siguiente grado A quiere decir que la persona es muy buena en el dominio de la competencia el grado B equivale a bueno (a) en el dominio de la competencia el grado C indica que la persona tiene un dominio regular de la competencia el grado D que la persona debe mejorar en el dominio de la competencia señalada y no desarrollada es decir que no la posee

- ♦ El 20% de los profesores encuestados informan que al momento de egreso los estudiantes son muy buenos en la competencia de orientacion al cliente el 15% dice que son muy buenos en el trabajo en equipo el 10% dice que lo son en integridad en orientacion a los resultados y en cuanto al desarrollo de las personas mientras que el 5% dice que son muy buenos en liderazgo Empowerment modalidades de contacto y adaptabilidad al cambio
- ❖ El 35% de los profesores encuestados considera que los egresados son buenos en la competencia denominada integridad el 30% dice que son buenos en la competencia iniciativa el 25% dice que son buenos en liderazgo orientacion a los resultados y en trabajo en equipo 20% informa que son buenos en adaptabilidad al cambio y el 10% sostiene que lo son en desarrollo de las personas
- ❖ El 55% de los docentes encuestados considera que los egresados son regulares en el dominio de la competencia de adaptabilidad al cambio el 45% dice que son regulares en la competencia de orientacion al cliente el 35% sostiene que lo son en las competencias de integridad y trabajo en equipo Un 30% de profesores dice que en las competencias de liderazgo y modalidades de contacto los egresados son regulares el 25% dice son regulares en la competencia de desarrollo de las personas el 20% dice que son regulares en cuanto a las competencias de Empowerment y orientacion

a los resultados y el 10% informa que los egresados tienen un dominio regular de la competencia denominada iniciativa

- ❖ En cuanto a las competencias que deben ser mejoradas la valoración de los profesores encuestados es la siguiente 35% opina que los egresados deben mejorar las competencias de liderazgo e iniciativa 30% el Empowerment 25% orientación a los resultados 20% el trabajo en equipo 15% la orientación a los clientes y el 10% la integridad modalidades de contacto adaptabilidad al cambio y desarrollo de las personas
- ❖ El 20% de los docentes encuestados considera que los estudiantes al momento de egreso no han desarrollado la competencia de modalidades de contacto el 15% que no ha desarrollado la competencia de Empowerment y el 5% dice que no han desarrollado las competencias de iniciativa ni desarrollo de las personas

Es importante resaltar que solo el 50% de los profesores opina que los estudiantes al momento de egreso de la carrera son muy buenos en el desempeño de una u otra de las competencias consideradas mientras que el otro 50% considera que ninguno de los egresados es muy bueno en dichas competencias

Resulta interesante notar que el 30% de los profesores considera que la competencia de iniciativa es buena en los egresados 10% dice que es regular

35% que es necesario mejorarla dado que es menos que regular y 5% opina que la misma no ha sido desarrollada

Otra competencia valiosa es el liderazgo y el 25% de los docentes dice que los egresados son buenos (as) en ella 30% que son regulares y 35% opina que deben mejorar el dominio de dicha competencia

El 15% de los egresados son considerados por los profesores como muy buenos en la competencia de trabajo en equipo 20% los considera buenos 35% estima que son regulares y 20% considera que deben mejorar

La competencia de orientacion al resultado que es sumamente valiosa para todo administrador es considerada por los profesores así 10% de egresados muy buenos en ella 25% de egresados son buenos 20% de egresados son regulares y 25% de egresados deben mejorar la misma

Todo lo anterior demuestra que los egresados de la licenciatura en Administracion Publica no logran durante su vida estudiantil desarrollar a satisfaccion las competencias inherentes al perfil de egreso necesario para enfrentar las demandas del actual mercado laboral

CUADRO N° 17 ASIGNATURAS DE LAS DIFERENTES ÁREAS ACADÉMICAS DEL PLAN DE ESTUDIO DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA QUE DEBEN SER AGREGADAS, ELIMINADAS, INTEGRADAS O FORTALECIDAS, SEGÚN PROFESORES

Propuesta	Asignatura	Justificación
Agregadas	Gestion de la Seguridad social	Importante en la Administracion Publica
Eliminadas	Relaciones de Panama con los Estados Unidos (a)	Desfasada Reemplazada en nombre y contenido
Integradas	Relaciones de Panama con los Estados Unidos (b)	Desfasada Reemplazada en nombre y contenido
Fortalecidas	Metodologia de la Investigacion	Mucha metodologia de la investigacion
	Desarrollo organizacional y comportamiento organizacional	Deben ser consideradas como tecnicas de desarrollo e innovacion
	Metodologia de la investigacion	Que sea mas practica
	Administracion Publica	Adicionar un semestre
	Presupuesto Publico	Agregar un semestre
	Administracion Publica	Debe ser fortalecida
	Todas deben ser fortalecidas	Se deben basar en competencias
	Administracion de abastecimiento	Ponerla en anos superiores
	Todas deban ser fortalecidas	Se deben eliminar materias tecnicas
	Administracion Publica	Se debe actualizar
	Todas deben ser fortalecidas	Por la generacion constante de nuevos conocimientos
	Todas las asignaturas	Para la atnada insercion en el mercado laboral publico
	Administracion de Recursos Humanos	Con temas actualizados
	Todas las asignaturas	Con el uso de las TICs
	Teoria Administracion I	Actualizar contenido

Fuente Investigación realizada por el autor a profesores de las áreas académicas

Las declaraciones vertidas por los docentes de las cuatro areas academicas de la licenciatura en Administracion Publica evidencian la urgente necesidad de una

verdadera reestructuración curricular del plan de estudio de la licenciatura en mención

La asignatura Relaciones de Panama con los Estados Unidos (a y b) tenía gran relevancia para los administradores públicos del siglo pasado cuando nuestro país no había ampliado sus relaciones diplomáticas con los países de otros continentes. Actualmente podría denominarse Relaciones Internacionales de por sí Panama forma parte de un mundo globalizado y sus relaciones políticas deben verse de esta perspectiva

La mayor participación de los profesores está centrada en el aspecto del fortalecimiento de las asignaturas lo cual se puede comprender fácilmente dado que la licenciatura vigente data del año 1993. Durante todos estos años han surgido nuevos y muchos conocimientos que requieren ser incorporados en los planes de estudio de toda carrera universitaria a fin de que logre los niveles de pertinencia necesarios en una sociedad cambiante

Los sistemas administrativos han evolucionado con el transcurrir del tiempo muchos puestos de trabajo han desaparecido y otros han sido significativamente transformados lo que exige de los egresados un nuevo perfil profesional y es la

Escuela de Administracion Publica la llamada a formar los profesionales idoneos que requiere el quehacer Administrativo Panameño

4 2 Luego de considerar los aspectos sobresalientes de la informacion aportada por los docentes de las areas academicas de la carrera de Administracion Publica pasamos a considerar los aportes realizados por los directores de recursos humanos de las instituciones publicas objeto de este estudio

CUADRO N° 18 TOTAL DE LICENCIADOS (AS) EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS SELECCIONADAS SEGÚN ÁREA DE FORMACIÓN Y SEXO

<div> <div>Area académica</div> <div>Institución</div> </div>	Total	Administración		Análisis Administrativo		Planificación		Administración de Recursos Humanos	
		H	M	H	M	H	M	H	M
Total 1600 Órgano Legislativo	14	3	10					1	
Total 1800 Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	4	1	3						
Total 1110 Ministerio de Trabajo	11	4	3						4
Total 2190 Ministerio de Desarrollo Social	No se sabe								
IFARHU	No respondió								
Total 569 Ministerio de Relaciones Exteriores	1								1

Fuente Encuestas aplicadas por el autor a los Directores de Recursos Humanos de diferentes instituciones del Estado

La informacion obtenida de los directores de recursos humanos de diversas instituciones gubernamentales evidencia que no existe en ellas una base de datos que permita en un momento dado saber cual es la profesion de los servidores publicos que ocupan los diversos puestos administrativos

Esta es una situacion que permite comprender que el recurso humano en las instituciones publicas no se esta gestionando de manera cientifica

Por otro lado llama poderosamente la atencion que de un total de 7 269 funcionarios que laboran en cinco instituciones del Gobierno tan solo treinta (30) de ellos son egresados de la Licenciatura en Administracion Publica Y de los veinticuatro (24) funcionarios que se desempeñan en el area administrativa tenemos que algunos lo hacen como secretarias y otros incluso como conductores

CUADRO N° 19 COMPETENCIAS QUE POSEEN LOS EGRESADOS SEGÚN LOS DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS, DE LAS INSTITUCIONES SELECCIONADAS PARA EL ESTUDIO

Competencias	Porcentaje de Desarrollo Evidenciado			
	100%	75%	50%	25%
1 Para tomar decisiones en situaciones imprevistas		4		
2 Para interpretar o seguir órdenes de trabajo	3	1		
3 Para ejecutar trabajo de rutina	3	1		
4 Para representar a la institución y/o relaciones publicas	3	1		
5 Para liderar grupos de trabajo	1	3		
6 Para desarrollar relaciones interpersonales	2	2		
7 Para utilizar herramientas equipos y fórmulas	1	3		
8 Para seguir normas básicas de seguridad personal	3	1		
9 Dominio del idioma inglés	2	1		1
10 Conoce las características y realidades del mundo actual	1	3		
11 Conocimiento del sector	3	1		
12 Capacidad para trabajar en equipos	3		1	
13 hábitos y actitudes de integridad personal	3	1		
14 hábitos y actitud de puntualidad	3	1		
15 Actitud de autodomínio y control	3	1		
16 Actitud de superación personal	3	1		

Fuente Encuesta aplicada por el autor a los Directores de Recursos Humanos de cinco (5) Instituciones del Estado

Con el interes de facilitar la comprension de los porcentajes de desarrollo evidenciado es necesario saber que los porcentajes tienen la siguiente equivalencia 100% es igual a muy bueno 75% bueno 50% regular y 25% debe mejorar

Los directores de recursos humanos nos indican mediante la informacion vertida en la encuesta que los pocos licenciados en Administracion Publica que laboran en las instituciones del Estado manejan muy bien y bien las competencias señaladas en el cuadro N° 19 lo cual contrasta con la percepcion que tienen los profesores sobre el mismo aspecto ya que consideran que al momento de

egreso el manejo de las competencias es regular lo cual puede deberse a que se dedican a desarrollar actividades cognoscitivas y muy poco a las actividades procedimentales y de aplicacion practica de los conocimientos

No obstante los directores de recursos humanos señalan que necesario que los egresados posean otras competencias muy puntuales necesarias para su efectivo desempeño en la gestion publica entre ellas señalan las siguientes

- ❖ Investigacion administrativa
- ❖ Administracion de proyectos
- ❖ Manejo del presupuesto publico
- ❖ Manejo de los subsistemas de recursos humanos
- ❖ Redaccion de informes socio economicos
 - ♦ Dominio de las herramientas tecnologicas
- ❖ Arte de hablar en publico
- ❖ La etica publica
 - ♦ Dominio del idioma ingles

Despues de haber considerado el aporte de los directores de recursos humanos de las instituciones publicas objeto de estudio pasamos a evaluar los aportes de los egresados

CUADRO N° 20 EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACION PUBLICA QUE LABORAN EN INSTITUCIONES DEL SECTOR PUBLICO DE ACUERDO CON EL PUESTO QUE DESEMPEÑAN, SEGUN EDAD Y SEXO

Institución	Puesto que Desempeña	Edad		Edad		Edad		Edad		Edad	
		25-29		30 34		35-40		41 50		Más de 50	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Órgano Legislativo	Secretaria				1				1		1
	Conductor					1					
	Asistente Administrativo				1					1	
	Analista de RR HH							1			
	Oficinista				1			1			
Ministerio de Vivienda	Jefe de descuento obligatorio									1	
	Jefe de registro de controles										1
	Jefe de Desarr Institucional										1
	Auditora Interna										1
Universidad de Panamá	Cotizador			1							
	Coordinadora										1
	Tecnico PC							1			
	Administrador Documentalista								1		
Caja de S S	Agente Administrativo							1			
MITRADEL	Administrador					1					
	Oficial de proceso laboral		1				1				
	Analista R H						1				1
	Secret Inspecc		1								
	Asist Administ							1		1	
	Secr Administ										1
	Asist Estadist				1						
	Secre Judicial								1		
MI REX	Analista R H							1			

Fuente Encuesta aplicada por el autor a egresados de la carrera de Administracion publica

La informacion que se aprecia en este cuadro evidencia que la mayoría de los egresados que estan laborando en estas instituciones tienen arriba de 41 años de edad es decir que su egreso de la carrera debio ocurrir antes del año 2000

El 63% de los encuestados ocupa puestos administrativos el 30% desempeña funciones para las cuales no es necesaria una formacion a nivel de licenciatura en Administracion Publica y los otros realizan funciones que no guardan relacion con su formacion profesional

Otro aspecto que llama poderosamente la atencion es que en una epoca de tanto adelanto tecnologico las instituciones gubernamentales no poseen una base de datos que les permita saber cual es la formacion profesional academica de sus funcionarios y que puesto desempeñan en ella

CUADRO N° 21 PERCEPCIÓN DE LOS EGRESADOS EN RELACIÓN A LOS SERVICIOS QUE OFRECE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA A SUS ESTUDIANTES

Características	Excelente		Muy Bueno		Bueno		Regular		Mejorar	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Servicios										
Biblioteca	5	17	9	31	13	45	2	7		
Equipo Multimedia	2	7	3	10	6	21	7	24	6	21
Aulas de Estudio	1	4	4	16	14	48	4	17	2	8
Lab De Informática	1	3	4	14	13	45	1	3	4	14
Lab De Idiomas	1	3	1	3	7	24	2	7	3	10

Fuente Encuesta aplicada por el autor a egresados de la licenciatura en Administración Publica que laboran en las instituciones objeto de estudio

Los egresados consideran que el mejor servicio que ofrece la Facultad de Administracion Publica a sus estudiantes es el de biblioteca Esto se evidencia

en que el 93% de los encuestados los evalúa como bueno muy bueno y excelente

En cuanto al equipo de multimedia el 45% lo evalúa como regular y que debe mejorar mientras que el 38% lo considera como bueno muy bueno y excelente

Las aulas de estudio son consideradas por el 68% como buena muy buena y excelente el 17% las evalúa como regulares

El 62% opina que el laboratorio de informática está entre bueno y excelente mientras que el 14% considera que debe mejorarse

En relación con el laboratorio de idiomas el 30% de los encuestados los considera como bueno muy bueno y excelente 7% como regular y 10% dice que debe mejorar

Es oportuno señalar que los egresados utilizaron el laboratorio de idiomas pero en la actualidad este laboratorio ya no existe

CUADRO N° 22 CONOCIMIENTO SOBRE EL PERFIL DE EGRESO, Y DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE ESTUDIO SEGÚN EGRESADOS

Conocimiento Componentes Curriculares	Siempre		Mayoría de las veces		Algunas veces		Ninguna vez	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Conocimiento del Perfil de egreso	23	74					8	26
Conocimiento de los objetivos	10	32	13	42	7	23	1	3

Fuente Encuesta aplicada por el autor a egresados de la licenciatura en Administración Publica

Un alto porcentaje (74%) de los egresados de la licenciatura en Administración Publica admitió que durante su formación profesional siempre conoció el perfil de egreso de la carrera y el 26% restante declara nunca haberlo conocido por lo que es necesario que los docentes no solo al inicio del semestre presenten a los estudiantes el perfil y su relación con su asignatura sino que lo puedan hacer al inicio de cada módulo que compone su programa de estudio

En lo referente a si los egresados durante la vida estudiantil conocían los objetivos de las asignaturas objeto de estudio el 74% dice que siempre o la mayoría de veces lo conocía y el 23% acepta que algunas veces lo conocía. Es interesante notar que el mismo porcentaje de egresados admite tener conocimiento permanente tanto del perfil de egreso como de los objetivos de las asignaturas lo que dará como resultado un mayor aprovechamiento del proceso de enseñanza y aprendizaje.

CUADRO N° 23 FRECUENCIA EN EL USO DE ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS POR PARTE DE LOS PROFESORES, SEGUN LOS EGRESADOS

Estrategias didácticas	Frecuencia							
	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Exposicion por el docente	16	52	12	39	2	6		
Exposicion por los estudiantes	10	32	8	26	12	39		
Investigacion bibliografica	11	35	10	32	3	10	4	13
Investigacion de campo	6	19	9	29	8	26	4	13
Trabajo en grupo en el aula	12	39	11	35	7	23		
Proyeccion de video pelicula	3	10	3	10	12	39	9	29

Fuente Cuestionario aplicado por el autor a egresados de la carrera de Administración Publica

La informacion recolectada en el cuestionario pone de relieve que hay cuatro estrategias didacticas que son de preferencia para los docentes estas son las siguientes

Mas del 50% de los encuestados ponen de manifiesto que la estrategia didactica mas utilizada por el docente es la exposicion magistral el 91% sostiene que siempre o casi siempre el docente usa el tiempo para sus exposiciones

Otra tecnica muy usada por los profesores para dar sus clases es el trabajo grupal en el aula 74% de los egresados dicen que siempre o casi siempre hacen uso de esta tecnica didactica

Tambien hacen uso del metodo de investigacion bibliografica el 67% sostiene que siempre o casi siempre es usado por los profesores

El 58% de los egresados indica que los docentes siempre o casi siempre usan la tecnica de enseñanza basada en la exposicion por los estudiantes

Estas estrategias didacticas son los que responden a los contenidos y objetivos generales del plan de estudio y a los objetivos generales y especificos de las asignaturas de la carrera

CUADRO N° 24 RECURSOS DIDÁCTICOS Y LA FRECUENCIA CON QUE SON USADOS POR LOS PROFESORES PARA DESARROLLAR SUS CLASES SEGUN LOS EGRESADOS

Recursos didácticos	Frecuencia							
	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Tablero	25	81	5	16	1	3		
Retroproyector	7	23	4	13	9	29	5	16
Multimedia			3	10	9	29	8	26
Laminas	2	6	7	23	9	29	5	16
Material impreso	16	52	7	23	4	13	1	3

Fuente Encuesta aplicada por el autor a egresados de la licenciatura en Administración Publica

Al referirse a los recursos utilizados con mayor frecuencia por los profesores para desarrollar sus clases los egresados informan lo siguiente

El 97% dice que siempre o casi siempre utilizan el tablero el 75% afirma que usan siempre o casi siempre material impreso el 36% declara que los profesores hacen uso del retroproyector siempre o casi siempre 29% dice que lo

usan a veces y el 16 % expresa que nunca lo usan en cuanto al uso de equipo multimedia como recurso didactico el 29% contesto que a veces lo usan y el 26% dice que nunca lo usan

En este aspecto es necesario observar que si el perfil de egreso señala dominio de las habilidades tecnico – cientificas y de las TICs se hace imperante que los docentes hagan uso de los equipos de multimedia y asi se logre la formacion integral de los estudiantes

CUADRO N° 25 RAZÓN DE LOS FRACASOS ESTUDIANTILES, SEGÚN LOS EGRESADOS

Razones de los fracasos estudiantiles	Selección	
	F	%
1 Las pruebas no son comprensibles para los estudiantes	7	23
2 Exceso de material de estudio para las pruebas	15	48
3 Las pruebas no guardan relacion con el material asignado	6	19
4 Poco estudio por parte del estudiante	24	77
5 Coincidencia de parciales en un mismo dia	11	35
6 Falta de explicacion de los contenidos por los profesores	14	45

Fuente Encuesta aplicada por el autor a egresados de la licenciatura en Administración Publica

Para los egresados entre las causas de los fracasos estudiantiles sobresalen los siguientes

El 77% considera que es por falta de estudio de los mismos estudiantes. En esto coinciden con los profesores quienes en su momento señalaron este mismo fenómeno. El 48% considera que se debe al exceso de material de estudio para las pruebas. 45% aduce que se debe a la falta de explicación de los contenidos por parte de los docentes y el 35 % considera que los fracasos estudiantiles obedecen a la concentración de parciales en un solo día.

Aquí se evidencia la necesidad de renovar o innovar las estrategias didácticas utilizadas por los profesores de tal forma que se logre una dinámica participativa en el aula de clases y que al momento de las pruebas evaluativas no sean solo objetivas las cuales requieren una gran capacidad memorística sino que se incluyan las de aplicación y análisis.

CUADRO N° 26 FRECUENCIA EN EL USO DE LOS TIPOS DE EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS PROFESORES, SEGÚN LOS EGRESADOS

Formas de Evaluación	Frecuencia							
	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Pruebas objetivas (cierto y falso, completar, selección, pareo)	20	65	3	10	3	10		
Pruebas de desarrollo conceptual	10	32	9	29	5	16	1	3
Estudio de casos	6	19	7	23	10	32	2	6
Investigación bibliográfica	8	26	9	26	7	23	3	10
Prácticas de campo	4	13	2	6	11	35	10	32
Pruebas orales	2	6	2	6	15	48	8	26
Proyectos	7	23	7	23	8	26	5	16
Trabajos de grupo	12	39	11	35	7	23	1	3

Fuente: Encuesta aplicada por el autor a egresados de la licenciatura en Administración Pública.

El 75% de los egresados de la Licenciatura en Administracion Publica señalan que la forma de evaluacion mas usada por los profesores es siempre o casi siempre la prueba objetiva el 74% dice que los profesores evaluan siempre o casi siempre mediante trabajos grupales 61% dice que utilizan pruebas de desarrollo conceptual 55% sostiene que las evaluaciones son siempre o casi siempre mediante trabajos de investigacion bibliografica y el 46% declara que la evaluacion es siempre o casi siempre mediante proyectos

Se observa claramente que los tipos de evaluacion responden a los objetivos presentados en los programas de las diversas asignaturas que forman el plan de estudio

Seguidamente pasamos a considerar la informacion obtenida luego de analizar el plan de estudio de la Licenciatura en Administracion Publica y los programas de las asignaturas del area de recursos humanos

CUADRO N° 27 CLASIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS GENERALES SEGÚN ÁREA DE APRENDIZAJE

Objetivos Generales	Áreas de Aprendizaje		
	Cognitivo	Psicomotor	Afectivo
Proporcionar una solida formación científico tecnica en los campos de la especialidad de la Administracion Publica	✓	✓	
Garantizar la adquisicion de habilidades en el uso y aplicacion de las tecnicas e instrumentos administrativos en organizaciones del sector publico		✓	
Capacitar al estudiante para la utilización apropiada del conocimiento científico de las ciencias culturales y basicas complementarias en el analisis y solución de los problemas que se presentan a la administracion publica panameña	✓		
Crear en el estudiante una constante preocupacion analitica critica orientación a la creatividad			✓
Procurar una actitud etica profesional normada por la responsabilidad y calidad en el trabajo			✓
Crear conciencia en el futuro profesional de la Administracion Publica de su compromiso con el proceso de desarrollo e independencia nacional			✓

Fuente Plan de Estudio de la Licenciatura en la Administración Publica Año 1993

En el plan de estudio de la Licenciatura en Administracion Publica se nota claramente que este contiene los tres tipos de objetivos de aprendizaje requeridos y distribuidos de manera equitativa e integral

Los objetivos numero uno (1) y numero tres (3) son de naturaleza cognitiva los objetivos uno (1) y dos (2) son del area Psicomotora y los objetivos cuatro (4) cinco (5) y seis (6) son de naturaleza afectiva

CUADRO N° 28 TENDENCIA DE LOS CONTENIDOS POR ÁREA DE APRENDIZAJE SEGÚN ASIGNATURAS DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

<div>Área de</div> <div>Conocimiento</div> <div>Asignatura</div>	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
Administración de Recursos Humanos I 300 ^a	5		
Administración de Recursos Humanos II 300 ^b	5	1	
Administración de Recursos Humanos III 400 ^a	4	1	
Administración de Seguridad Social 305	9	1	
Comportamiento Organizacional 200 ^a	5	1	1
Desarrollo Organizacional 402a	4	1	

Fuente Programas de las asignaturas del área de recursos humanos de la licenciatura en Administración Pública

Los contenidos de las asignaturas deben enfocar de manera equilibrada la formación integral de los estudiantes es decir que deben lograr el dominio de conceptos procedimientos y un cambio de actitud en el discente. No obstante en los contenidos de los programas analizados correspondientes al área de recursos humanos se evidencia una fuerte inclinación o concentración en el área de conocimiento conceptual muy poco en la procedimental y casi nada en el área actitudinal.

De los treinta y ocho contenidos analizados el 84% son conceptuales el 13% son procedimentales y el 3% es actitudinal Esta marcada inclinacion hacia el area conceptual permite comprender una de las razones por las cuales los egresados durante su tiempo de formacion profesional no logran desarrollar las competencias necesarias exigidas por el mercado laboral en cuanto a procedimiento y al aspecto actitudinal

CUADRO N° 29 TENDENCIA DE LOS OBJETIVOS GENERALES DE LAS ASIGNATURAS DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS SEGÚN AREAS DE APRENDIZAJE

<div>Área del conocimiento</div> <div>Asignatura</div>	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
Administracion de Recursos Humanos I 300 ^a	5	1	
Administracion de Recursos Humanos II 300b	4		
Administracion de Recursos Humanos III 400 ^a	3	1	
Administracion de Seguridad Social 305	3		
Comportamiento Organizacional 200 ^a	3		
Desarrollo Organizacional 402a	2		1

Fuente Programas de las asignaturas del área de administración de recursos humanos Plan de estudios de 1993

Como se puede apreciar a simple vista un alto porcentaje (87%) de los objetivos generales de las asignaturas del area de recursos humanos son de tipo

conceptual nueve por ciento (9%) son de tipo procedimental y cuatro por ciento (4%) son actitudinal lo cual conlleva a un marcado énfasis en el conocimiento teórico en detrimento de la parte procedimental que nos permitiría desarrollar las capacidades necesarias para aplicar las técnicas administrativas inherentes a los procesos administrativos y desarrollar una actitud profesional ética normada por la responsabilidad y calidad en el trabajo por realizar

CUADRO N° 30 ASIGNATURAS DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y LA TENDENCIA DE LOS NIVELES DE APRENDIZAJE DEL ÁREA COGNITIVA SEGÚN LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS QUE PRESENTAN

Objetivos por niveles	Conocimiento	Comprensión	Aplicación	Análisis	Síntesis	Evaluación	Observación
Asignatura							
Administración de Recursos Humanos I 300 ^a	3	4		1		1	Se evidencia una actividad como objetivo
Administración de Recursos Humanos II 300b	3	8	4	3	1		
Administración de Recursos Humanos III 400 ^a			--				No presenta los objetivos específicos
Administración de Seguridad Social 305	15	2		9			
Comportamiento Organizacional 202 ^a					--		Se evidencia falta de claridad entre actividades y los objetivos específicos
Desarrollo Organizacional 402a	1	1		2		3	Se evidencia una actividad como objetivo

Fuente Programas de las asignaturas del área de recursos humanos de la licenciatura en Administración Pública de 1993

Al analizar la distribucion de los objetivos especificos de las asignaturas que integran el area de Recursos Humanos de la Licenciatura en Administracion publica se puede comprender el por que del bajo nivel de competencias desarrolladas por los egresados durante su vida de estudiantes

Las seis (6) asignaturas que componen el area de Recursos Humanos engloban un total de sesenta y uno (61) objetivos especificos de los cuales treinta y siete (37) el sesenta y uno por ciento (61%) son de conocimiento y comprension quince (15) el veinticuatro por ciento (24%) de analisis uno (1) el dos por ciento (2%) de sintesis cuatro (4) el seis por ciento (6%) de evaluacion y los objetivos dirigidos a la aplicacion solamente cuatro (4) de sesenta y uno es decir un siete por ciento (7%) una vez mas al igual que los objetivos generales del programa y los contenidos del plan el enfasis esta en lo conceptual y no en lo procedimental o de aplicacion ni en la evaluacion dando como resultado final el logro de de un producto no esperado un licenciado un profesional totalmente generalista con muchas limitaciones para incorporarse a un mercado laboral cada vez mas orientado hacia los resultados por la influencia de una sociedad globalizada y altamente competitiva

**CUADRO N° 31 ASIGNATURAS DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y
ELEMENTOS DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR.**

Asignatura	Estrategias Didácticas			Evaluación	Bibliografía
	Técnicas	Actividades	Recursos		
Administración de Recursos Humanos I 300a					✓
Administración de Recursos Humanos II 300b		✓		✓	Recurso bibliografico
Administración de Recursos Humanos III 400a	Incluye las técnicas en las actividades	No hay precision de actividades		✓	✓
Administración de la Seguridad Social 305		Se evidencia confusión con las técnicas	No presenta recursos	Solamente sumativas	✓
Comportamiento Organizacional 202a	No las presenta	Incluye estas con tecnicas y recursos	Las presenta como actividades	Los presenta como actividades	✓
Desarrollo Organizacional 402a	No Identificadas	No identificadas	✓	✓	✓

Fuente Programas de las asignaturas del área académica de recursos humanos de la licenciatura en Administración Pública Plan de 1993

Al analizar los programas de las asignaturas del área de Recursos Humanos de la Licenciatura en Administración Pública específicamente lo concerniente a las estrategias didácticas nos percatamos de que se hace necesario una urgente capacitación del personal docente en cuanto a la elaboración de los programas académicos de sus respectivas asignaturas dado que se evidencia en los actuales programas una seria confusión en cuanto a lo que son las técnicas las actividades y los recursos de enseñanza

En lo referente a la evaluacion tambien es necesario aunque en menor grado y menos aun en cuanto a la bibliografia Todo esto dificulta el proceso de enseñanza y aprendizaje el logro de los objetivos y de manera especifica la formacion y desarrollo del perfil de egreso

Despues de realizada esta investigacion sobre la Insercion de los Egresados de la Escuela de Administracion Publica de la Universidad de Panama en el Mercado Laboral del Sector Publico Panameño se llega a las siguientes conclusiones

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

La Universidad de Panama como institucion rectora de la educacion superior en el pais desde sus inicios ha evidenciado un profundo interes en la formacion de los profesionales idoneos para llevar a feliz termino la gestion gubernamental

Que la Facultad de Administracion Publica por ser la Unidad Administrativa y Academica en la Universidad de Panama responsable directa de la formacion de dichos profesionales ha mantenido durante 18 años el mismo plan de estudio de la Licenciatura en Administracion Publica aun cuando la sociedad y las organizaciones que la integran han venido experimentando grandes transformaciones tecnologicas sociales economicas y politicas resultado del fenomeno de la mundializacion

Durante la primera decada del siglo XXI han egresado como licenciados (as) en Administracion Publica un total de 2 040 profesionales de los cuales muy pocos se han insertado en el mercado laboral del sector publico

En el periodo 2000 – 2010 se ha experimentado una baja significativa en la matricula de los estudiantes situacion que se ha acentuado en los ultimos tres años aunado a esto tambien ha disminuido la relacion entre la cantidad de matriculados y los graduados luego de cinco años En el 2006 se matricularon

1282 estudiantes y en el 2010 se graduaron solamente 99 de ellos es decir menos del 10%

Son muy pocos los egresados de la Licenciatura en Administracion Publica que se insertan en el mercado laboral del sector publico y menos aun los que ocupan puestos de trabajo acorde a su formacion profesional

Las instituciones publicas no cuentan con una base de datos que les permita conocer la formacion profesional de los servidores publicos y la posicion que ocupan dentro de la gestion publica

Los contenidos y los objetivos generales del plan de estudio estan centrados en lo conceptual soslayando la parte procedimental de aplicacion y la actitudinal lo cual es una limitante para la formacion y desarrollo del perfil de egreso

Los objetivos generales y especificos de las asignaturas del area de Recursos Humanos son casi en su totalidad conceptuales lo que conlleva a que los niveles de aprendizaje de los objetivos especificos sean en su mayoria de conocimiento y comprension

Los profesores de las cuatro áreas académicas de la Licenciatura en Administración Pública consideran que los conocimientos y experiencias adquiridos por los estudiantes al momento de egreso es regular por ende no satisfacen las expectativas del perfil de egreso de la carrera lo cual puede tener su razón de ser en que los contenidos objetivos generales y específicos del plan de estudio y de las asignaturas respectivamente están centradas en lo conceptual soslayando el aspecto de procedimientos de aplicación y lo actitudinal

Los docentes que elaboraron los programas sintéticos o analíticos de las asignaturas del área de Recursos Humanos evidencian una marcada confusión en cuanto al dominio de las estrategias didácticas

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

Que se establezca un perfil de egreso del licenciado (a) en Administracion Publica fundamentado en un diagnostico real que este acorde a las demandas de la nueva gerencia publica

Realizar una total transformacion del plan de estudio vigente de tal manera que este se ajuste a las nuevas exigencias de una sociedad globalizada cambiante competitiva y llena de informacion tecnologica

Establecer un programa de capacitacion permanente para los profesores con el fin de que encuentren el apoyo necesario para mantenerse actualizados en todo lo relativo a su labor docente

Que la comision o los encargados de elaborar los programas de las asignaturas de la carrera tengan presente en todo momento que los diversos elementos del curriculum deben estar dirigidos hacia el logro del perfil de egreso a efectos de que todos contribuyan a la formacion del profesional que el pais necesita

Establecer un programa de enlace entre las autoridades de la Facultad de Administracion Publica y las autoridades de las instituciones gubernamentales a fin de que antes del ultimo semestre los estudiantes puedan realizar pasantias

lo que les permitira relacionarse con su mercado laboral mucho antes de finalizar sus estudios de la Licenciatura en Administracion Publica

Es vital que se defina con claridad meridana el perfil de egreso de la licenciatura en Administracion Publica que se realice la reestructuracion total del plan de estudio fundamentado en un diagnostico actual de las demandas del mercado laboral del sector publico y la elaboracion cientifica de los programas de cada asignatura. Adem as se hace necesario definir el perfil del docente ya que es el quien define la formacion de los futuros profesionales que determina en gran medida la insercion o no de los egresados en el mercado laboral

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- Alles Martha Alicia (2007) Desempeño por Competencias Evaluacion de 360 Argentina Ediciones Granica S A
- Ary Donal Jacobs L Razavieh (1989) Introduccion a la Investigacion Pedagogica 2ª edicion Mexico McGraw Hill
- Castillo Sanchez (2004) Guia para la Formulacion de Proyectos de Investigacion Cooperativa Editorial Magisterio
- Codigo de Trabajo (2008) 2a edicion Libreria y Editora Interamericana Panama Pags 199
- Chiavenato Idalberto (2006) Administracion de Recursos Humanos 5ª edicion Mexico McGraw Hill
- Dessler Gary Varela Ricardo (2004) Administracion de Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano 2ª edicion Colombia Prentice Hall
- Diaz Barriga Frida (2006) Enseñanza Situada Mexico McGraw Hill
- Flores Ochoa Tobon Restrepo (2004) Investigacion Educativa y Pedagogica Colombia McGraw Hill
- Gimeno Sacristan Jose (2002) El Curriculum Reflexiones sobre la Practica Ediciones Morata 8ª edicion Madrid España

- Guzman Amaro (1994) Introduccion a la Administracion Publica 2ª edicion Mexico McGraw Hill
- Koontz Harold y Heinz Weihrich (2004) Administracion una Perspectiva Global 11a edicion Mexico McGraw-Hill
- Mendez Abril Molina Elizabeth (2005) Proyecto de Transformacion Academica Curricular de la Universidad de Panama
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Departamento de Investigaciones de Empleo Observatorio del Mercado Laboral (2009) Situacion del Mercado Laboral en Panama
- Olias Blanca (2001) La Nueva Gestion Publica 1ra edicion Mexico Pearson Educacion S A
- Pimienta Prieto Julio Herminio (2007) Metodologia Constructivista Guia para la planeacion docente Segunda edicion Mexico McGraw Hill 162 paginas
- Sevillano Garcia Maria Luisa (2004) Estrategias Innovadoras para una Enseñanza de Calidad Madrid España Pearson Prentice Hall
- Universidad de Panama Direccion General de Planificación y Evaluacion universitaria Observatorio Ocupacional (2011) Insercion Laboral de los Graduados de la Universidad de Panama Año 2008 Imprenta Universitaria 110 paginas

- Universidad de Panama Facultad de Administracion Publica (2003) Guia Academica Imprenta de la Universidad de Panama
- Universidad de Panama Facultad de Administracion Publica (1983) Revista de Investigacion N° 6 Primer Foro Nacional Bases para la Formacion del Administrador en Panama su organizacion
- Universidad de Panama Facultad de Administracion Publica (1983) Revista de Investigacion N°7y8 Discurso del Rector de la Universidad de Panama
- Werther William y Keith Davis (2001) Administracion de Personal y Recursos Humanos 5ª edicion Mexico McGraw – Hill
- Constitucion Politica de la Republica de Panama 1972 – 2004
- Gaceta Oficial N° 22 562 de 21 de junio de 1994 Ley 9 de 20 de junio de 1994 Por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa
- Gaceta Oficial N° 23 379 de 17 de septiembre de 1997 Decreto Ejecutivo N° 222 de 12 de Septiembre de 1997 Por el cual se reglamenta la Ley N°9 de 20 de junio de 1994 Que establece y regula la Carrera Administrativa

ANEXOS

ANEXO N° 1

**Encuesta para los profesores de las areas de especialidad, de la
Licenciatura en Administracion Publica**

CUESTIONARIO PARA PROFESORES (AS)

Distinguido (a) profesor (a)

Dada la relevancia de su función educativa específicamente en la formación de los profesionales de la administración pública y su vasta experiencia en la misma le agradezco su valioso apoyo al contestar el presente cuestionario cuyo resultado nos permitira ayudar a los futuros egresados de la licenciatura en Administración Pública a insertarse en el mercado laboral público con mayor facilidad

Instrucciones Llene los espacios que estan en blanco o señale con una (x) sus respuestas

- 1 Área académica de su especialidad _____
- 2 Maneja los siguientes instrumentos curriculares de la licenciatura en Administración Pública

Instrumentos curriculares	Totalmente	Parcialmente	Nada
Plan de estudio oficial			
Programa oficial de las asignaturas de su área			
Perfil de egreso que ofrece la licenciatura			

- 3 ¿Como evalua los conocimientos y experiencias adquiridos por los estudiantes al termino de sus estudios académicos?

Conocimientos y experiencias	Evaluación				
	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Debe mejorar
Conformación del mercado laboral público					
Uso de las nuevas TIC					
Capacidad creativa					
Capacidad para tomar decisiones					
Capacidad de liderazgo					

- 4 Considera que alguna de las asignaturas del diseño curricular del plan de estudios en las áreas de Gestión de las Organizaciones Públicas Análisis Administrativo y Desarrollo Institucional Administración de Recursos Humanos Público Planificación Administrativa y Operativa deben ser

Propuesta	Asignatura	Justificación
Agregadas		
Eliminadas		
Integradas		
Fortalecidas		

- 5 Las asignaturas culturales del Plan de Estudio contribuyen al logro del perfil del egresado de manera
- a) Excelente ()
 - b) Muy bueno ()
 - c) Bueno ()
 - d) Regular ()
 - e) Debe mejorar ()
- 6 Planifica su curso y lo da a conocer a sus estudiantes Sí () No ()
- 7 Facilita a sus estudiantes el programa analítico de la asignatura
- a) Al inicio del semestre ()
 - b) Al inicio de cada modulo ()

- 8 Indique cuales estrategias metodologicas utiliza en el proceso de enseñanza y aprendizaje y con que frecuencia

Estrategias metodológicas	Frecuencia		
	Siempre	Regularmente	A veces
Exposicion magistral			
Charla por los estudiantes			
Demostracion del profesor			
Demostracion de los estudiantes			
Practicas de laboratorio			
Investigacion de campo			
Investigacion bibliografica			
Talleres practicos en el aula			
Trabajo de grupo en el aula			
Proyectos			
Peliculas videos			

Otros (indique) _____

- 9 Recursos didacticos que emplea en el proceso de enseñanza y aprendizaje y con que frecuencia

Recursos didácticos	Frecuencia		
	Siempre	Regularmente	Pocas veces
Tablero			
Retroproyector			
Laminas			
Peliculas videos			
Material impreso			
Guia de trabajo			

Otro (indique) _____

10 Los recursos bibliograficos que la biblioteca ofrece para las asignaturas de su area de enseñanza son

- a) En cantidad Suficientes () Insuficientes ()
b) En calidad Actualizados () Poco actualizados ()

11 Material de estudio que recomienda a los estudiantes para las pruebas parciales y semestrales

- a) Apuntes preparados o redactados por usted ()
b) Libros de texto (incluye fotocopias) ()
c) Libros de consulta (incluye fotocopias) ()
d) Apuntes tomados por los estudiantes ()
e) Resúmenes preparados por grupos de estudiantes ()
f) Otros _____

12 Formas de evaluación que utiliza y la frecuencia

Formas de evaluación	Frecuencia		
	Siempre	Regularmente	Pocas veces
Pruebas de desarrollo			
Pruebas objetivas (cierto y falso completar pareo seleccion multiple)			
Investigaciones			
Estudios de caso			
Resolucion de problemas			
Trabajos practicos			
Pruebas orales			
Ejercicios rapidos (quiz)			

Otros _____

13 Razones que influyen en el fracaso academico de los estudiantes

- a) Poco estudio de parte de los estudiantes ()
b) Falta de un metodo adecuado de estudio ()
c) Muchos compromisos academicos para un mismo dia ()
d) Poca relacion entre el material de estudio y los examenes ()
e) Dificultades para elaborar examenes por parte del profesor ()
f) Exceso de material de estudio para los parciales ()

14 Segun su percepcion las competencias que tienen los egresados de la licenciatura en Administracion Publica son

Instrucciones Señale con una (x) la competencia y el grado de desarrollo

Competencias	Grado A 100%	Grado B 75%	Grado C 50%	Grado D 25%	No desarrollada
Competencias cardinales					
Integridad					
Liderazgo					
Empowerment					
Iniciativa					
Competencias específicas					
Orientacion al cliente					
Orientacion a los resultados					
Trabajo en equipo					
Desarrollo de las personas					
Modalidades de contacto					
Adaptabilidad al cambio					

Otras _____

ANEXO N° 2

**Encuesta para los directores de recursos humanos de instituciones del
Estado**

CUESTIONARIO PARA DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS DE INSTITUCIONES DEL ESTADO

Distinguido señor (a)

Con el interes de obtener informacion valiosa relativa a la formacion academica de los licenciados (as) en Administracion Publica y reconociendo la importancia de sus aportes le solicito tenga a bien contestar este cuestionario ya que los mismos son indispensables para el exito de esta investigacion

Instrucciones Complete la informacion o indique con una (x) la alternativa elegida

- 1 Nombre de la Institucion Publica _____
- 2 Localizacion Provincia _____ distrito _____
- 3 Direccion _____
Telefono _____ correo electronico _____
- 4 Tipo de Institucion Gobierno Central () Autonoma ()
Semi autonoma () Otro _____
- 5 Total de personas que laboran en la Institucion _____
- 6 Total de licenciados (as) en administracion publica que laboran en ella _____
- 7 ¿Cuantos laboran en las areas de
 a) Gestion de las Organizaciones Publicas _____
 b) Analisis Administrativo y Desarrollo Institucional _____
 c) Administracion de Recursos Humanos _____
 d) Planificacion Administrativa y Operativa _____
- 8 Segun su evaluacion o percepcion ¿que competencias poseen los licenciados (as) en Administracion Publica que trabajan en la Institucion?

Instrucciones Señale con una (x) la competencia y el porcentaje (%) de desarrollo evidenciado

Competencias	Porcentaje de desarrollo evidenciado			
	100%	75%	50%	25%
Para tomar decisiones en situaciones imprevistas				
Para interpretar o seguir ordenes de trabajo				
Para ejecutar trabajo de rutina				

Para representar a la Institucion y/o relaciones publicas				
Para liderar grupos de trabajo				
Para desarrollar relaciones interpersonales				
Para utilizar herramientas equipos y formulas				
Para seguir normas basicas de seguridad personal				
Dominio del idioma ingles				
Conoce las características y realidades del mundo actual				
Conocimiento del sector				
Capacidad para trabajar en equipo				
Habitos y actitudes de integridad personal				
Habitos y actitud de puntualidad				
Actitud de autodominio y control				
Actitud de superacion personal				
Otras				

9 Señale los aspectos que deben mejorarse en la formacion de los licenciados (as) en Administracion Publica

a) Conocimiento en el area de

b) Habilidades y destrezas para

c) Actitudes y valores

d) Otros

GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACION

ANEXO N° 3

Encuesta para egresados de la Licenciatura en Administracion Publica

CUESTIONARIO PARA EGRESADOS

Apreciado (a) licenciado (a)

Con el interes de realizar una investigacion que permita satisfacer los requerimientos establecidos para optar por el grado de maestria en Currículo y a la vez sea un aporte valioso dirigido a la efectiva insercion de los egresados de la licenciatura en Administracion Publica en el mercado laboral publico le solicito su colaboracion al facilitarme la informacion requerida mediante este cuestionario

Instrucciones Favor marcar con una (x) en el lugar correspondiente a cada una de las siguientes preguntas o escribir en el espacio en blanco

I Datos Generales

- a) Sexo Masculino () Femenino ()
- b) Edad en años 25 29 () 30 34 () 35 40 () 41 50 () mas de 50 ()
- c) Año de graduacion como licenciado (a) en Administracion Publica _____
- d) Lugar donde labora actualmente _____
- e) Puesto que desempeña _____

II Aspectos Academicos

- 1 ¿Como evalua los servicios que ofrece la Facultad de Administracion Publica a sus estudiantes?

Servicios	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Mejorar
Biblioteca					
Equipo multimedia					
Aulas de estudio					
Laboratorio de informatica					
Laboratorio de idiomas					

- 2 ¿Conocio el perfil de egreso de la licenciatura durante sus años de estudio? Sí ()
No ()

*Perfil de egreso son las características que debe poseer el estudiante al graduarse de la licenciatura

- 3 En caso afirmativo la formacion que recibió mediante las asignaturas facilita el logro del perfil
Totalmente () Parcialmente () Muy poco ()

4 ¿Considera que hay asignaturas que deben eliminarse del plan de estudios? Si ()
 No () No se ()
 ¿Cuales? _____

5 ¿Considera que hay asignaturas que deben incluirse en el plan de estudios de la carrera? Si () No () No se ()
 ¿Cuales? _____

6 ¿Los (as) profesores (as) le permitieron conocer el contenido de las asignaturas al inicio de cada curso?

- a) La mayoría de los profesores lo hace ()
- b) La mayoría de los profesores no lo hace ()
- c) La minoría de los profesores lo hace ()

7 ¿Conocía los objetivos de las asignaturas previo a su desarrollo?

- a) Siempre ()
- b) La mayoría de las veces ()
- c) Algunas veces ()
- d) Ninguna vez ()

8 Indique los métodos de enseñanza que utilizan los profesores para el desarrollo de sus clases y con que frecuencia

Método	Frecuencia			
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Exposicion por el profesor				
Exposicion por los estudiantes				
Investigaciones bibliograficas				
Investigaciones de campo				
Trabajo en grupos en el aula				
Proyeccion de video pelicula				

Otros (indique cuales) _____

9 Indique que equipos o recursos didacticos utilizan los profesores para desarrollar sus clases y con que frecuencia

Equipos o recursos didacticos	Frecuencia			
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Tablero				
Retroproyector				
Multimedia				
Laminas				
Material impreso				

Otro (mencione) _____

10 Señale las causas de los fracasos de los estudiantes en ciertas materias

- a) Las pruebas no son comprensibles para los estudiantes ()
- b) Exceso de material de estudios para las pruebas ()
- c) Las pruebas no guardan relacion con el material asignado ()
- d) Poco estudio por parte del estudiante ()
- e) Coincidencia de parciales en un mismo dia ()
- f) Falta de explicacion de los contenidos por los profesores ()

11 Formas de evaluacion de los aprendizajes utilizadas por los profesores (as) y con que frecuencia

Formas de evaluación	Frecuencia			
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Prueba objetiva (Certo y falso completar seleccion pareo)				
Pruebas de desarrollo conceptual				
Estudio de casos				
Trabajo de investigacion bibliografica				
Practicas de campo				
Pruebas orales				
Proyectos				
Trabajos de grupo				

Otros (explique) _____

ANEXO N° 4

Plan de estudio de la Licenciatura en Administracion Publica de 1993

PLAN DE ESTUDIOS - 1993

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TURNO DIURNO / VESPERTINO

S E C	A N O	S E M	CLAVE		ASIGNATURA	COD	PRE REQ	C R	T E O	P R A	FUND
			ABREV	NUM							
O1	PRIMER AÑO	I SEMESTRE	A P	100 a	Teoría de la Administración Pública I	05411		4	4	0	S*
O2			C P	110 a	Teoría del Estado (a)	11510		3	3	0	
O3			Soc	110 a	Principios de Sociología	05186		3	3	0	S *
O4			Mat	107 a	Matemáticas Generales (a)	05412		4	3	2	
O5			Cont	100 a	Contabilidad Fundamental (a)	00107		3	3	0	
O6			Eco	103 a	Principios de Economía (a)	11511		3	3	0	
O7			Psic	101 a	Principios de Psicología	04869		3	2	2	
O8		II SEMESTRE	A P	100 b	Teoría de la Administración Pública II	10308	O1	4	4	0	S
O9			A P	101 b	Técnicas de Comunicación Administrativa	10309	O1	3	2	1	S**
10			C P	110 b	Teoría del Estado (b)	11512	O2	3	3	0	
11			Soc	110 b	Sociología Política	05291	O3	3	3	0	
12			Mat	107 b	Matemáticas Generales (b)	10310	O4	4	3	2	S**
13			Cont	100 b	Contabilidad Fundamental (b)	00108	O5	3	3	0	
14			Eco	103 b	Principios de Economía (b)	11513	O6	3	3	0	
15	SEGUNDO AÑO	I SEMESTRE	A P	200 a	Teoría de la Administración Pública III	10311	O8	3	2	2	S**
16			A P	202 a	Comportamiento Organizacional	10312	O7 O8	3	3	0	S*
17			Cont	240 a	Contabilidad Gubernamental (a)	11534	13	3	3	0	
18			Der	235 a	Derecho Constitucional (a)	05394	10	3	3	0	
19			Eco	310 a	Finanzas Públicas y Políticas Fiscal (a)	11535	14 O8	3	3	0	
20			Est	300 a	Métodos Estadísticos I	10313	12	3	1	4	S**
21			Dip	200 a	Relaciones de Panamá con E U (a)	01261		3	3	0	
22		II SEMESTRE	A P	200 b	Teoría de la Administración Pública IV	10314	15	3	2	2	S**
23			A P	201 b	Metodología de la Inv En Admón Pública I	10315	O1	3	2	2	S**
24			A P	203 b	Administración de Abastecimiento (b)	10316	15 19	3	2	2	S*
25			Eco	310 b	Finanzas Públicas y Políticas Fiscal (b)	11586	19	3	3	0	
26			Soc	200 b	Sociología de la Organización	10317	O3 O8	3	2	2	S**
27			Est	300 b	Métodos Estadísticos II	10318	20	3	1	4	S
28			Dip	200 b	Relaciones de Panamá con E U (b)	01282	21	3	3	0	
29	TERCER AÑO	I SEMESTRE	A P	300 a	Administración de Recursos Humanos I	10319	O7 16	3	2	2	S**
30			A P	301 a	Planificación Administrativa I	10320	22 26 23	3	2	2	S**
31			A P	302 a	Análisis Administrativo I	10321	O3 O7 22 23	3	2	2	S**
32			A P	303 a	Presupuesto Público I	10322	12 22 25	3	2	2	S**
33			A P	304 a	Metodología de la Inv En Admón Pública II	10323	23	3	2	2	S
34			Mat	307 a	Matemáticas Financieras	10324	O4 12	3	3	0	
35			Eco	450 a	Desarrollo Económico	10325	25	3	3	0	
36		II SEMESTRE	A P	300 b	Administración de Recursos Humanos II	10326	29	3	2	2	S *
37			A P	301 b	Administración de Proyectos Públicos I	10327	30	3	2	2	S**
38			A P	302 b	Análisis Administrativo II	10328	31	3	2	2	S**
39			A P	303 b	Presupuesto Público II	10329	30	3	2	2	S**
40			A P	305 b	Administración de Seguridad Social	10330	29	3	2	2	S**
41			A P	306 b	Metodología de la Inv En Admón Pública III	10331	33	3	2	0	
42			Cont	306 b	Contabilidad Administrativa	10332	13 17 24	3	2	0	
43	CUARTO AÑO	I SEMESTRE	A P	400 a	Administración de Recursos Humanos III	10333	36 41	3	2	2	S**
44			A P	401 a	Administración de Proyectos Públicos II	10334	34 37 38 39	3	2	2	S
45			A P	402 a	Desarrollo Organizacional	10335	16 38 41	3	2	2	S**
46			A P	403 a	Administración Financiera (a)	10336	13 34 42	3	2	2	S**
47			A P	404 a	Sistema de Información Administrativa	10337	22 38	3	2	2	S *
48			Der	420 a	Derecho Administrativo I	10338	18	3	3	0	S**
49			Eco	520 a	Economía de Panamá	10339	22 35	3	2	2	S**
50		II SEMESTRE	A P	402 b	Administración de Proyectos Públicos II	10340	44	3	2	2	S**
51			A P	404 b	Sistema de Información Administrativa II	10341	47	3	2	2	S**
52			A P	406 b	Administración Pública de Panamá	10342	15 44 45	3	2	2	S**
53			A P	405 b	Seminario de Dirección Administrativa	10343	43 45	3	1	4	S**
54			Der	420 b	Derecho Administrativo II	10344	48	3	3	0	S**
55			A P	407 b	Trabajo de Graduación	10345	44	3	1	4	S**
TOTAL								169	135	70	

* Las asignaturas Fundamentales y la de apoyo deben ser aprobadas con una calificación mínima de C

ANEXO Nº 5

ESTRUCTURA CURRICULAR DE LAS ÁREAS DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN Y DE RECURSOS HUMANOS

Estructura curricular de las áreas de estudio de Administración y de Recursos Humanos

Estructura curricular área de Estudio de Administración

Abreviatura	Denominación	Créditos
A P 100	Teoria de la Administración Publica I	4
A P 100	Teoria de la Administración Publica II	4
A P 200	Teoria de la Administración Publica III	3
A P 200	Teoria de la Administración Publica IV	3
A P 101b	Técnica de la Comunicación Administrativa I	3
A P 406b	Administración Publica de Panamá	3
A P 403a	Administración Financiera	3
A P 203b	Administración de Abastecimiento	3
	Total de créditos	26
	% de Créditos de la carrera	15

Fuente Plan de Estudio de la licenciatura en Administración Publica 1993

Área de estudio de Recursos Humanos

Abreviatura	Denominación	Créditos
A P 202a	Comportamiento Organizacional	3
A P 300a	Administración de Recursos Humanos I	3
A P 300b	Administración de recursos Humanos II	3
A.P 400a	Administración de Recursos Humanos III	3
A.P 305b	Administración de seguridad Social	3
A P 402^a	Desarrollo Organizacional	3
	Total de Créditos	18
	% de créditos de la carrera	11

Fuente Plan de estudio de la Licenciatura en Administración Publica 1993

ANEXO N° 6

**Estructura curricular de las areas de estudio de Investigacion y Analisis
Administrativo Y de Planificacion Administrativa y Operativa**

Área de Estudio de Investigación y Análisis Administrativo

Abreviatura	Denominación	Créditos
A P 202b	Metodología de la Investigación Administrativa I	3
A P 304a	Metodología de la Investigación Administrativa II	3
A P 304b	Metodología de la Investigación Administrativa III	3
A P 302a	Análisis Administrativo I	3
A P 302b	Análisis Administrativo II	3
A P 405b	Seminario en Dirección Administrativa	3
	Total de créditos	18
	% de créditos de la carrera	11

Fuente Plan de Estudio de la Licenciatura en Administración Publica 1993

Area de Estudio de Planificación Administrativa y Operativa

Abreviatura	Denominación	Creditos
A P 303a	Presupuesto Publico I	3
A P 303b	Presupuesto Publico II	3
A.P 301a	Planificación Administrativa I	3
A P 301b	Planificación Administrativa II	3
A P 401a	Administración de Proyecto Publico I	3
A P 402b	Administración de Proyecto Publico II	3
A P 404a	Sistema de Información Administrativa I	3
A P 404b	Sistema de Información Administrativa II	3
	Total de créditos	24
	% de créditos de la carrera	14

Fuente Plan de Estudio de la Licenciatura en Administración Publica 1993

ANEXO N° 7

**Asignaturas basicas del plan de estudio de la Licenciatura en
Administracion Publica**

Area de Estudio de Asignaturas Basicas

Abreviatura	Denominación	Créditos
Cont 100a	Contabilidad Fundamental	3
Cont. 100b	Contabilidad Fundamental	3
Cont 240a	Contabilidad Gubernamental	3
Cont 306a	Contabilidad Administrativa	3
Psic 101a	Principios de Psicología	3
Mat 107a	Matemáticas Generales	4
Mat. 107a	Matemáticas Generales	4
Mat 307a	Matemáticas Financieras	3
Der 235a	Derecho Constitucional	3
Der 420a	Derecho Administrativo I	3
Der 420b	Derecho Administrativo II	3
Eco 103a	Principios de Economía	3
Eco 103b	Principios de economía	3
Eco 310a	Finanzas Publicas y Políticas Fiscal	3
Eco 310b	Finanzas Publicas y Política Fiscal	3
Eco 450a	Desarrollo Económico	3
Eco 520a	Economía de Panamá	3
Soc 110a	Principio de Sociología	3
Est 300a	Métodos Estadísticos I	3
Est. 300b	Métodos Estadísticos II	3
Soc 200b	Sociología de la Organización	3
Soc 110b	Sociología Política	3
C P 110a	Teoría del Estado	3
C P 110b	Teoría del Estado	3
Dip 200a	Relaciones de Panamá con los estados Unidos	3
Dip 200b	Relaciones de Panamá con los Estados Unidos	3
	Total de créditos	80
	% de créditos de la carrera	47

Fuente Plan de estudio de la Licenciatura en Administración Pública 1993

ANEXO N° 8

**Programas de las asignaturas del area de Recursos Humanos de la
Licenciatura en Administracion Publica**

PROGRAMA DEL CURSO

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A P 300ª

DATOS GENERALES

Area Administracion de Recursos Humanos

Materia A P 300ª

Año IV Administracion Publica

V Grupo 1 – Administracion Aduana

V Grupo 2 – Administracion Aduana

Semestre Primero del 2005

Codigo de Asignatura Codigo de Horario

1 10319 2070

2 10319 2075

3 10319 1185

Creditos 3

Horas Teoricas Teorias 3 (horas)

Horas Practicas Lab 1 (hora)

Pre requisito Comportamiento Organizacional

Principios de Psicologia

Panama Año 2005

Materia Administración de Recursos humanos I A P 300ª

Justificación

El estudiar los fenomenos y problemas que presentan en el area de Administracion de los Recursos Humanos se necesita desarrollar por parte de los estudiantes metodos y tecnicas de investigacion que hagan posible restablecer hipotesis y elaborar diseños e instrumentos e instrumentos de analisis que le permitan conocer todo lo relacionado con los subsistemas de recursos humanos El futuro del administrador publico y el administrador aduanero necesitan desarrollar estrategias de investigacion cualitativa como cuantitativa con cuales puede desarrollar el mejor su trabajo a nivel del estado

Descripción

El curso presenta herramientas teorico – practicas necesarias para desarrollar su trabajo en el area de los recursos humanos a nivel estatal Sus aspectos basicos son conocer la realidad que se vive en la Administracion de Recursos humanos utilizar metodos de investigacion que nos lleven a mejorar todos los recursos y los subsistemas que se utilizaron en esta materia

El contenido programatico se dara en cinco modulos cuya duracion sera el primer semestre de este año lectivo

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS I

CLAVE A P 300^B

OBJETIVOS GENERALES

- Analizar las condiciones historicas que condujeron a la institucionalizacion de la Administracion de Recursos Humanos
- Identificar la naturaleza de la Administracion de Recursos humanos como disciplina del conocimiento
- Conocer y aplicar los fundamentos teoricos y metodologicos de organizacion de la funcion de Administracion de Recursos Humanos
- Analizar los elementos teoricos y algunas experiencias del Servicio Civil
- Conocer las principales normas juridicas que regulan la Administracion de Recursos Humanos en Panama

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Módulo I

- Definir todos los elementos de la administracion de Recursos Humanos (Antecedentes historicos y los aportes)
- Identificar a traves de la administracion de Recursos Humanos todos los elementos que intervinieron para el desarrollo de esta ciencia

Módulo II

- Distinguir todo lo relacionado con la naturaleza de esta disciplina
- Definir a partir del marco teorico dado cual es la funcion de los recursos humanos

Módulo III

- Encontrar los fines de la administracion de los recursos humanos
- Establecer diferencias entre los niveles jerarquicos que la componen

Módulo IV

- Reconocer los diferentes fundamentos teoricos y las diferentes experiencias de los paises donde se inicia
- Desarrollar una investigacion para conocer todo lo relacionado a su evolucion hasta nuestros dias

Módulo V

- Reconocer las diferentes normas jurídicas que la componen (constitucionales etc)
- Explicar el desarrollo y crecimiento de los recursos humanos en Panamá

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS I

CLAVE A P 300^a

Módulo I

- I Desarrollo de la Administracion de Recursos Humanos
 - a La revolucion industrial y la administracion
 - b La Administracion Cientifica
 - c Psicologia Industrial
 - d El Movimiento de las Relaciones Humanas
 - e La ciencia de la Conducta y la Teoria General de Sistemas

Módulo II

- 2 Naturaleza de la Disciplina
 - a psicologia (social e individual)
 - b Sociologia
 - c Antropologia
 - d Ciencia Politica
 - e Definicion de Recursos Humanos

Módulo III

- 4 Organizacion de la Administracion de Personal
 - a Recursos Organizacionales
 - b Estilos de Administracion de Personal
 - 1 Teoria de McGregor
 - 2 Teoria de Likert
 - 3 Enfoque Sistemico
 - 4 Enfoque Contingente
 - 5 Diseños Estructurales
 - 6 Politicas

Módulo IV

- 5 Diferentes experiencias de Servicio Civil
 - a Modelo Norteamericano
 - b Modelo Ingles
 - c Modelo Frances
 - d Colombia
 - e Venezuela

Módulo V

- 6 Normas Jurídicas que regulan la administracion de Recursos Humanos en Panama
 - a Relaciones de trabajo Estado – Servidor Publico
 - b Teoria Civilista
 - c Teoria del acto unilateral del Estado
 - d Tesis del contrato administrativo
 - e Experiencia de 1916
 - f Experiencia de 1955
 - g Experiencia de 1961
 - h Titulo XI – Constitucion de 197
 - i Ley 9 de 20 de junio de 1994 – Carrera Administrativa
 - j Decreto Ejecutivo 222 – Reglamento
 - k Proyecto de Reforma de la Ley No 9

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS I CLAVE A P 300^a

BIBLIOGRAFIA

R Wayne Mondy Administracion de Robert m Noe Recursos Humanos Editorial Pearson – Prentice Hall Mexico 1997

Chiavenato Idalberto (1997) Introduccion a la Teoria General de la Administracion Editorial McGraw Hill Mexico

Chiavenato Adalberto (1999) Administracion de Recursos Humanos Editorial McGraw Hill Mexico

French Wendell Administracion de Personal Mexico Limusa 1986

Guzman Raymundo Amaro (1995) Introduccion a la Administracion Publica Editorial McGraw Hill Mexico

Perez Cajiao Hugo Tratado de Administracion Publica Editorial universidad de Panama (1996)

Martinez Rafael Derecho Administrativo Mexico Harla Año 1992

Constitucion Politica de la Republica de Panama 1972 Editorial universitaria 1994

Ley No 9 de 20 de junio de 1994 Carrera Administrativa

Decreto Ejecutivo No 222 de 12 septiembre de 1997

PROGRAMA Administración de Recursos Humanos

ASIGNATURA A.P 300b

CARRERA Administración Pública

PROFESOR Mgtra Prof Ilsa P de Ochoa

OBJETIVO GENERAL Conocer los procesos especializados en el manejo y administración de los Recursos Humanos enfocados al Sector Público

Período Académico Segundo Semestre 2005

Módulo No 1 Planeación de Recursos Humanos

Objetivos Específicos	Contenidos	Actividades	Recursos Bibliográficos	Evaluación	Tiempo
Explicar el funcionamiento del mercado de recursos humanos y del mercado de trabajo	1 El ambiente organizacional 1 1 Mercado de recursos humanos 1 2 Mercado de trabajo	Síntesis escrita y exposición del tema preparado por los estudiantes Discusión de los temas Interrogatorios Síntesis del profesor Trabajo práctico Los estudiantes consultarán documentos adicionales y prepararán diseño de un sistema de planeación de recursos humanos	Chiavenato Adalberto Administración de Recursos humanos 5ta Edición Mexico McGraw Hill 1999 pp 177 207 Sikula F Administración de Recursos humanos en Empresas Mexico Editorial Limusa 1986 pp 169 ss Barranco Francisco Planificación Estratégica de Recursos Humanos Madrid Ediciones Piramide 1993 pp 209 220	Formativa Sumativa (Teoría) Sumativa del Trabajo Práctico	4 Semanas
Comparar cuatro modelos de planeación de recursos humanos	2 Modelos de planeación de recursos humanos 2 1 Concepto 2 2 Demanda estimada del producto 2 3 Segmento de cargos 2 4 Flujo de personal 2 5 Modelo integral de Sikula				

Objetivos Específicos	Contenidos	Actividades	Recursos Bibliográficos	Evaluación	Tiempo
Aplicar las formulas utilizadas para calcular la rotacion y el ausentismo Formular un modelo de planeacion de recursos humanos	3 Rotacion (Turnover) 4 Ausentismo Diseño de un modelo de Planeacion de Recursos Humanos	Practica Los estudiantes consultaran diversos modelos de Planeacion de Recursos Humanos y diseñaran un modelo propio			

Módulo No 2 Reclutamiento de Recursos Humanos

Objetivo General Analizar las etapas del proceso de Reclutamiento de Recursos Humanos

Objetivos Específicos	Contenidos	Actividades	Recursos Bibliográficos	Evaluación	Tiempo
Identificar las relaciones organizacion mercado	1 Relaciones organizacion mercado	Los estudiantes prepararan y expondran una sintesis de cada uno de los temas	Chiavenato Op Cit pp 208 236	Formativa	4 semanas
Explicar la importancia que tienen las fuentes de Reclutamiento	2 Fuentes 2 1 Investigacion interna 2 2 Investigacion externa	Discusion plenaria		Sumativa (Teoria)	
Reconocer las etapas de un proceso de Reclutamiento	3 El proceso de reclutamiento	Sintesis del profesor		Trabajo Practico (Sumativa)	
Discutir las ventajas y desventajas de los medios de reclutamiento	3 1 Conceptos 3 2 Fases 4 Medios de reclutamiento	TRABAJO PRACTICO			
Preparar un aviso de reclutamiento y un modelo de reclutamiento de recursos humanos aplicable a un ente estatal	4 1 Interno 4 2 Externo	Diseñar un aviso de reclutamiento siguiendo los criterios tecnicos que se aplican para este fin Diseñar un modelo de reclutamiento de recursos humanos			

Módulo No 3 Selección de Recursos Humanos

Objetivo General Analizar el proceso y los instrumentos utilizados en la selección de Recursos Humanos

Objetivos Específicos	Contenidos	Actividades	Recursos Bibliográficos	Evaluación	Tiempo
Explicar las etapas de un proceso de selección de recursos humanos	1 El proceso de selección 1 1 Concepto 1 2 La selección como proceso de comparación 1 3 La selección como procesos de decisión	Los estudiantes prepararan y expondran una síntesis de cada uno de los temas Discusion plenaria Síntesis del profesor	Chiavenato Op Cit pp 238 277	Formativa Sumativa (Teoria) Trabajo Practico (Sumativa)	4 semanas
Reconocer el contenido de las tecnicas mas usuales utilizadas en la seleccion de recursos humanos	2 Tecnicas 2 1 Recoleccion de informacion acerca del puesto 2 2 La ficha 2 3 Tecnicas de seleccion de recursos humanos	TRABAJO PRACTICO Diseñar un modelo de selección de recursos humanos Resolver los casos seleccionados			
Distinguir las etapas de los modelos de seleccion de recursos humanos	3 Modelos de seleccion de recursos humanos				
Reconocer los indicadores utilizados para evaluar la seleccion de recursos humanos	4 Evaluacion y control de resultados				
Preparar un modelo de seleccion de recursos humanos					

Módulo No 4 Capacitación y Desarrollo

Objetivo General Analizar el proceso y las Técnicas de Capacitación y Desarrollo

Objetivos Específicos	Contenidos	Actividades	Recursos Bibliográficos	Evaluación	Tiempo
Discutir las categorías conceptuales básicas de la capacitación y desarrollo	1 Aspectos conceptuales 1 1 Concepto y tipo de educacion 1 2 Capacitacion	Los estudiantes prepararan y expondran una sintesis de cada uno de los temas Discusion Plenaria Sintesis del profesor	Chiavenato Op Cit pp 547 584	Formativa Sumativa (Teoria) Trabajo Practico (Sumativa)	4 semanas
Distinguir las etapas de un modelo de capacitacion	2 Modelo de un sistema de capacitacion y desarrollo 2 1 Diagnostico de situacion 2 2 Programacion capacitacion 2 3 Ejecucion 2 4 Evaluacion y control	TRABAJO PRACTICO Los estudiantes prepararan un programa de entrenamiento y desarrollo aplicando las etapas del proceso de capacitacion	Sastre Castillo Miguel A y Eva Aguilar Pastor Direccion de Recursos Humanos McGraw Hill 2003 Strauss/Sayles Personal Problemas Humanos de la Administracion Prentice Hall Int 1987		
Preparar un programa de capacitacion y desarrollo aplicable a una Direccion Departamento o Seccion	3 Analisis y descripcion de puesto 4 Estandar del desempeño 5 Condiciones y reglas de trabajo 6 El proceso de compensacion 7 Valoracion de puesto				
Discutir el proceso de evaluaciones					
Explicar el proceso de compensacion					

UNIVERSIDAD DE PANAMA
FACULTAD DE ADMINISTRACION PUBLICA
ESCUELA DE ADMINISTRACION PUBLICA

PROGRAMA DEL CURSO DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS III A P 400a

Profesor Germán A Díaz S , M P A

Año Académico 2007

OBJETIVOS GENERALES

- Brindar al estudiante una perspectiva amplia acerca del papel de la Administracion de Recursos Humanos en las organizaciones actuales
- Facilitar la comprension de ideas conceptos y procesos de personal requeridos para el desarrollo de la capacidad administrativa y tecnica de un Administrador de Personal
- Conocer y aplicar elementos teoricos y tecnicos de los procesos de Administracion de Recursos humanos siguientes
 - ✓ Analisis y Clasificacion de Puestos
 - ✓ Evaluacion de Puestos
 - ✓ Administracion de Sueldos y Salarios
 - ✓ Evaluacion del Desempeño
 - ✓ Higiene y Seguridad del Personal

CAPITULO I EL ANALISIS Y LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

- A La organizacion – El Trabajo – Los Puestos
 - 1 Las organizaciones alcanzan objetivos
 - 2 Las organizaciones crean trabajos
 - 3 La relacion trabajo y puesto
- B Naturaleza del Analisis y Clasificacion de Puestos
 - 1 Definicion de Analisis de Puesto
 - 1 1 Sus propositos principales
 - 1 2 Principios generales
 - 1 3 Productos principales
- C Metodos para reunir informacion sobre los puestos
 - 1 Cuestionarios

- 2 Entrevistas
- 3 Observacion Directa
- 4 Metodos Mixtos
- D Fundamentos de la Clasificacion de Puestos
 - 1 Conceptos basicos sobre puesto y persona
 - 2 Bases Legales
 - 3 Estructura basica de la Clasificacion de Puestos
- E El Proceso de la Clasificacion de Puestos
 - 1 Plan Modelo para realizar un estudio de los puestos
 - 2 Identificacion de las clases o tipos de trabajo
 - 3 Identificacion de los niveles de las clases
 - 4 Definiendo la clasificacion de los niveles de los puestos
- F La descripcion y especificacion de clases
- G Elaboracion del Manual de Clases de Puestos

LECTURAS Y TRABAJOS COMPLEMENTARIOS

- 1 Administracion de Personal Gary Dessler Capitulo 3 El Analisis de Puestos pags 83 114
- 2 Administracion de Recursos humanos R Wayne Mondy y Robert Noe Capitulo 4 Analisis de Puestos paginas 90 114
- 3 Aspectos basicos de clasificacion de puestos (Notas de un trabajo inedito del Dr Pedro Garcia Roger Consultor)
- 4 Lectura y discusion de casos a) cuestionarios de puestos en el gobierno nacional b) Quien necesita las descripciones de puestos? c) el Clasificador Frustrado
- 5 Investigacion y Exposicion de Trabajo sobre Clasificación de Puestos en una Entidad Publica

CAPITULO II ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS

- A Generalidades sobre los sueldos y salarios
 - 1 Expectativas sobre calidad de vida laboral y recompensas psicologicas
 - 2 Los sueldos y salarios y la filosofia de la organizacion
- B Importancia de la compensacion Financiera
 - 1 Para la empresa
 - 2 Para el empleado
 - 3 Para la sociedad
- C Su inter relacion con otras areas de la Administracion de Recursos Humanos
- D Fundamentos legales de la compensacion en Panama

- E Algunos conceptos basicos previos
- F La compensacion y la satisfaccion en el empleo
 - 1 Modelo de consecuencias del descontento del empleado
- G Objetivos de la Administracion de sueldos y salarios
- H Factores en la determinacion de Sueldos y Salarios
 - 1 El Mercado Laboral
 - 2 Salarios prevalecientes
 - 3 Costo de vida
 - 4 Capacidad de pago de la empresa
 - 5 Valor de un trabajo y valor relativo del empleado
- I Sistemas y metodos de Evaluacion de Puestos
 - 1 Alineacion – Clasificacion o Graduacion – Comparacion por factores – Evaluacion por puntos
- J Factores de Evaluacion o factores compensables y criterios para su escogencia
- K Elaboracion de Tablas de Evaluacion
- L Las encuestas de salarios
- M Las escalas de salarios y su administracion

LECTURAS Y TRABAJOS COMPLEMENTARIOS

- 1 Administracion de Personal Gary Dessler Capitulo II Como establecer Planes Salariales
Paginas 395 429
- 2 Administracion de Recursos Humanos R Wayne Mondy y Robert Noe Cap 12
Compensacion financier paginas 357 389
- 3 Los Sistemas de Remuneracion y el Papel de la Compensacion Publicacion de la Harvard
Business Review 1995
- 4 Discusion del caso a) Antle Corporation se enfrenta a Problemas b) ¡No es justo! Y c)
Evaluacion de Puestos ¿Quien o que?
- 5 Investigacion y exposicion de trabajo sobre evaluacion de puestos y escalas de salarios en
una entidad publica

CAPITULO III LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

- A La Evaluacion del Desempeño y el Sistema de Personal
- B Concepto de Evaluacion del Desempeño
 - 1 Distintas denominaciones
 - 2 Razones para evaluar el desempeño
- C El problema del merito y la antigüedad
- D El papel del supervisor en la evaluacion

- E Limitaciones de la evaluacion del desempeño
 - 1 Prejuicios del evaluador
 - 2 Efecto de halo
 - 3 Influencia de comportamientos recientes
 - 4 La tendencia central
 - 5 Estandares poco claros
- F Algunos metodos utilizados
 - 1 Factores evaluables y su ponderacion
 - 2 Ejemplos de algunos paises en America Latina
- G Procedimiento para su aplicacion
- H Algunos antecedentes en el Sector Publico en Panama

LECTURAS Y TRABAJOS COMPLEMENTARIOS

- 1 Administracion de Personal Gary Dessler Capitulo 9 Evaluacion del Desempeño Paginas 320 355
- 2 Administracion de Recursos humanos R Wayne y Robert Noe Capitulo II Evaluacion del Desempeño Pags 326 350
- 3 Lectura y discusion de casos A) Evaluacion de las secretaras de la Universidad Sweetwater U b) Fijacion de estandares de desempeño en G T C en California c) El sufrimiento de la evaluacion de rendimiento
- 4 Haga relevante la evaluacion de ejecutorias (tomado de Harvard Business Review y reproducido por INCAE) Winston Oberg
- 5 Investigacion y exposicion sobre Evaluacion del Desempeño en una entidad publica

CAPITULO IV HIGIENE Y SEGURIDAD DEL PERSONAL

- A Consideraciones Generales
- B Higiene y Seguridad Conceptos
- C Razones para instalar programas de seguridad
- D El papel de los supervisores
- E Las causas basicas de accidentes
- F Salud de los empleados
- G Antecedentes y desarrollo en Panama
 - 1 Legislacion existente
 - 2 Instancias y organismos participantes
 - 3 Problemas y soluciones

LECTURAS Y TRABAJOS COMPLEMENTARIOS

- 1 Administracion de Personal Gary Dessler Capitulo 15 La Seguridad y la Salud de los empleados paginas 562 599
- 2 Lectura y discusion de casos a) Demasiado estres y b) Disputa por seguridad
- 3 Investigacion y exposicion sobre enfermedades y accidentes de trabajo en la legislacion panameña

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE SISTEMAS DE INFORMACION Y CONTROL DE PERSONAL

EVALUACION

Durante el desarrollo del Curso A P 400a Administracion de Recursos Humanos III se tratan aspectos tecnicos y practicos de esta disciplina que requieren un conocimiento previo acerca de los fundamentos de la administracion de personal y un manejo adecuado de conceptos administrativos que proveen las disciplinas fundamentales de los años iniciales del Plan de Estudio de la Carrera

Dadas las características del curso el estudiante se obliga a mantener una asistencia regular a clases y una participacion activa en el estudio y discusion del material asi como en las investigaciones y trabajos que se requieran Como complemento de las clases los estudiantes haran un trabajo de investigacion sobre el Estado de Situacion de los Procesos de Administracion de Recursos Humanos desarrollados por el profesor en una institucion preferiblemente de caracter publico el cual sera expuesto en clases por el grupo

Por lo tanto la evaluacion reflejara la aportacion rendimiento del estudiante y estara constituida asi

• Ejercicios parciales	30%
• Trabajos Asignados	30%
• Examen Semestral	30%
• Participacion del Estudiante	5%
• Asistencia a Clases	5%
TOTAL	100%

BIBLIOGRAFIA SUGERIDA

- 1 Gary Dessler Administracion de Personal Octava Edicion Prentice Hall
Hispanoamericana S A 2001
- 2 R Wayne Mondy Administracion de Recursos humanos Sexta Edicion Prentice Hall
Hispanoamericana S A 1997
- 3 Dolan Valle Cabrera Jackson y Schuler La Gestion de los Recursos humanos Preparando
profesionales para el Siglo XXI 2da Edicion McGraw Hilla 2003
- 4 Tolo M Rimsky Administracion de la Remuneracion Total McGraw Hill 2005
- 5 William Werther Jr Y Keith Davis Administracion de personal y Recursos Humanos
Tercera Edicion McGraw Hill 1991
- 6 Arthur Sherman y George Bohlander Administracion de los Recursos Humanos Grupo
Editorial Iberoamericano 1994
- 7 Luis Gomez Mejia Davis Balin y Robert Cardy Gestion de Recursos Humanos Prentice Hall
Hispanoamericana S A 1998
- 8 Nelson R Vargas Muñoz Administracion Moderna de Sueldos y Salarios McGraw Hill
1994
- 9 Donald Klinger y John Nalbandian Administracion de Personal en el Sector Publico Cuarta
Edicion McGraw Hill 2002
- 10 Idalberto Chiavenato Administracion de Recursos Humanos Quinta Edicion McGraw Hill
2000
- 11 Raymundo Amaro Guzman Administracion de Personal Tercera Edicion Editorial Limusa
1986
- 12 Jaime Maristany Evaluacion de Tareas y Administracion de Recursos Humanos Ediciones
contabilidad Moderna 1982
- 13 Ley No 9 de 20 de junio de 1994 que establece y regula la Carrera Administrativa
- 14 Decreto Ejecutivo No 222 de 12 de septiembre de 1997 que reglamenta la Ley No 9 de
1994 sobre Carrera Administrativa
- 15 Material de casos y lecturas seleccionadas por el profesor
- 16 MIPPE Compendio de leyes sobre Administracion de Personal del Sector Publico 1978
1995
- 17 Constitucion Política de la Republica de Panama

**UNIVERSIDAD DE PANAMA
FACULTAD DE ADMINISTRACION PUBLICA
ESCUELA DE ADMINISTRACION PUBLICA**

**PROGRAMA DEL CURSO DE COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL (A P 202a**

I SEMESTRE DEL AÑO 2003

PROF NITZIA J CUELLAR
DURACION DEL SEMESTRE 16 SEMANAS
TOTAL DE HORAS SEMESTRALES 48 HRS
TOTAL DE HORAS A LA SEMANA 3 HRS
TEORIA 1 HRA LABORA TORIO 2 HRS

OBJETIVOS GENERALES

De acuerdo al plan actual los objetivos generales que se persiguen son

- 1 Analizar los fundamentos teoricos sobre el comportamiento humano dentro de las organizaciones sociales
- 2 Relacionar las bases teoricas del comportamiento organizacional con las teorias administrativas existentes
- 3 Identificar los factores internos y externos que inciden en el comportamiento organizacional y que afectan positiva o negativamente el rendimiento productivo del trabajador

CONTENIDOS DEL CURSO

Los contenidos del curso contemplados en el actual Plan de Estudio de la Licenciatura en Administracion Publica son los siguientes

¿Que es CO? Naturaleza del CO, Fundamento del comportamiento individual (caracteristicas biograficas percepcion y toma de decisiones individuales Valores, Actitudes y Satisfaccion laboral Aplicaciones de la motivacion Fundamentos del comportamiento de grupo (comprension de los equipos de trabajo, liderazgo) Sistema organizacional (diseño del

trabajo cultura organizacional) Ejercicios practicos del texto

ACTIVIDADES

Las actividades que requiere el curso para hacer mas dinamica las clases y una participacion mas activa de los estudiantes son las siguientes

- Descripcion de los contenidos del programa
- Explicacion de los temas de los modulos mediante clases dirigidas Analisis y discusion de casos practicos
- Asignacion de temas relacionados con el contenido del curso para exponerlo mediante charlas con apoyo de retroproyector fichas laminas, y presentar una sintesis del mismo Metodo que requiere del esfuerzo y la participacion dinamica del grupo
- Realizar lecturas inteligentes sobre los temas contemplados en el programa utilizando tecnicas del subrayado para sacar ideas principales, conclusiones y establecer un debate grupal
- Uso del material audiovisual y didactico tablero laminas, presentacion de cuadros esquematicos, cuadros sinopticos etc Para las exposiciones explicativas
- Realizar ejercicios cortos de vocabularios, quiz
- Preguntas y respuestas aclaratorias para conocer el nivel de conocimiento del grupo en general
- Pruebas parciales y pruebas semestrales
- Preparar trabajos monograficos de investigacion a nivel individual y de grupo, y exponerlo de acuerdo al plan de estudio actual mediante el desarrollo del curso

EVALUACIÓN

De acuerdo al actual Estatuto Universitario la evaluación al estudiante es la siguiente

ART 181 Los exámenes universitarios son parciales y finales

- a) Los exámenes parciales son para determinar el grado de conocimiento alcanzado por el estudiante sobre una parte determinada de la materia objeto de estudio
- b) Los exámenes [males son para determinar el grado de conocimiento alcanzado por el estudiante sobre toda la materia objeto del curso Estos exámenes pueden ser
 - b 1 Exámenes ordinarios Son los que se efectúan durante durante el periodo oficial de exámenes en la fecha estipulada
 - b 2 Exámenes extraordinarios Son los que se efectúan antes o después del periodo oficial de exámenes
 - b 3 Exámenes de rehabilitación Su objeto es sustituir en sus efectos un examen ordinario o extraordinario cuya calificación obtenida fue "D" o "F" inmediatamente después de (15) días que haya terminado el semestre

Art 182 Los exámenes de la Universidad de Panamá atenderán más que a la repetición mecánica de la materia a estimular la capacidad de razonamiento del estudiante, de modo que demuestren el grado de asimilación con que ha hecho suyos los conocimientos recibidos transformándolos en haber intelectual propio y permanente

ART 183 Los exámenes parciales se ajustarán a las siguientes normas

- a Podrán ser puestos por los profesores en sus horas de clases sin que excedan de (4) por semestre
- b Podrán ser orales o escritos a discreción del profesor
- c El profesor no está obligado a anunciar estas pruebas, pero cuando lo hiciera recibirá en ellos F el estudiante que no se presente salvo excusa aceptada por el profesor
- d Los exámenes no podrán tener en conjunto un valor mayor de 1/3 de la nota final

ART 184 Los exámenes [males se ajustaran a las siguientes normas

- a Deberan ser anunciados
- b Versaran sobre la materia tratada durante el curso
- c Podran ser orales o escritos

ART 186 Los exámenes extraordinarios se ajustaran a las siguientes normas

- a De una excusa plenamente justificada de su ausencia
- b Presente solicitud al Decano dentro de los (7) dias siguiente a la fecha del examen ordinario

NOTA La nota final tiene los siguientes componentes

- 1/3 las pruebas parciales
- 1/3 los laboratorios, vocabularios, exposiciones casos entre otros
- 1/3 examen semestral

TOTAL 100%

BIBLIOGRAFIA

- 1 Robbins Stephen P Comportamiento Organizacional 8a Ed Prentice Hall Mexico 1999 675 ppgs
- 2 Davis, Keith y John Newstrom Comportamiento Humano en el Trabajo 9ª Ed McGraw Hill Mexico 2000 734 pgs
- 3 Perez Cajiao Hugo Tratado de Administracion Publica Editorial Universitaria Universidad de Panama Facultad de Administracion Publica 1996 302 pags
- 4 Chiavenato Idalberto Introduccion a la Teoria General de l& Administracion 4ª Ed McGraw Hill Mexico 2000 1056 pags

DESARROLLO DEL CONTENIDO

MODULO No 1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL COMPORTAMIENTO HUMANO DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

- 1 Definicion de los conceptos fundamentales del C O
 - 1 1 Definicion de ¿Que es el C O ?
 - 1 2 Elementos claves del C O
 - 1 3 Naturaleza de las personas
 - 1 4 Naturaleza de la organizacion
- 2 Descripcion e identificacion de la labor de los gerentes u administradores
 - 2 1 Funciones gerenciales administrativas
 - 2 2 Roles gerenciales
 - 2 3 Habilidades gerenciales
 - 2 4 Actividades gerenciales eficaces y exitosas
- 3 Identificacion de como las disciplinas de la ciencia conductual han contribuido al C O
 - 3 1 Psicología
 - 3 2 Psicología social
 - 3 3 Antropología
 - 3 4 Sociología
 - 3 5 Ciencia Política
- 4 Modelos de C O
 - 4 1 Modelo autocratico
 - 4 2 Modelo paternalista
 - 4 3 Modelo de apoyo entre otros

MODULO No 2 FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL

- 1 Definicion de las características basicas del individuo en la organizacion
 - 1 1 Capacidad
 - 1 2 Características biográficas
 - 1 3 Personalidad

- 2 Explicación del proceso de la toma de decisión del individuo dentro de la organización
- 3 Descripción de los valores actitudes y satisfacción laboral
- 4 Definición de algunos aspectos de la motivación en el C O
 - 4 1 Teorías contemporáneas de la motivación
 - 4 2 Factores motivacionales de incentivos

MODULO No 3 FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO DE GRUPO

- 1 Diferenciación de los grupos formales de los informales en el C O
 - 1 1 Definición y clasificación del concepto de grupo
 - 1 2 Etapas de desarrollo de grupo
 - 1 3 Estructura del grupo
- 2 Descripción de las características del liderazgo en el C O
- 3 Definición e identificación de Poder y Política en las organizaciones
- 4 Situaciones y métodos de resolver conflictos

MODULO No 4 SISTEMA ORGANIZACIONAL

- 1 Definición de los conceptos básicos de la Estructura Organizacional
 - 1 1 Conceptos básicos de organización
 - 1 2 Diseño organizacional estructuras)
- 2 Cultura Organizacional
- 3 Estrés laboral
- 4 Diseño del Trabajo

UNIVERSIDAD DE PANAMA
FACULTAD DE ADMINISTRACION PUBLICA
LICENCIATURA EN ADMINISTRACION PUBLICA

PROGRAMA DEL CURSO

Unidad Academica	Departamento de Administracion Publica	Escuela	Administracion Publica
Asignatura	Desarrollo Organizacional	Abreviatura	A P 401a
Codigo de Asignatura	10335	Codigo de Horario	1072 diurno
Horas de clase	4 (2 teoria 2 laboratorio)	Creditos	3 creditos
Nivel	V año diurno – Grupo GI 4D	Semestre	I semestre 2005
Profesora	Denis R de Ortega	Fecha	Marzo 2005

JUSTIFICACION

El entorno global cambia dia a dia en todos los ambitos del quehacer humano impactando al ser humano y a sus organizaciones obligandolos tambien a entrar en ese ambiente de cambios constantes y de renovacion permanente para no ser desplazados para no caer en la obsolescencia de los propios conocimientos y habilidades para no perder la efectividad eficiencia y competitividad de sus organizaciones

Muchas opciones han surgido para ayudar a las organizaciones y a la gente que la integra ha encontrar soluciones una de estas opciones es la disciplina conocida como Desarrollo Organizacional que ha demostrado ser una de las soluciones mas efectivas de alli la

importancia que el estudiante de la Licenciatura en Administración Pública domine los conceptos del Desarrollo organizacional a la luz de las otras teorías de la administración de tal forma que sea capaz de afrontar situaciones diversas y complejas que lo obligan a pensar a razonar a evaluar en términos conductuales y estratégicos sobre la incidencia de los procesos humanos dentro de la organización con ello logrará además ponerse a tono con las exigencias que como persona y como Profesional enfrentará en la sociedad actual

DESCRIPCION

Esta es una asignatura de la especialidad que se ubica dentro del área de estudio de Recursos Humanos y que exige como pre requisito haber aprobado las asignaturas Teoría de la Administración Pública IV y Metodología de la Investigación III

El curso está integrado por los siguientes módulos

Vision comparativa de las principales teorías de la administración entre estas la del Desarrollo Organizacional
Conceptualización fundamentos y componentes básicos del Desarrollo Organizacional (DO)
Prácticas modelos e instrumentos que caracterizan las intervenciones de DO
Perspectiva del DO y nuevos enfoques en la solución de problemas administrativos
Situación actual del DO en las instituciones públicas

Objetivos Generales

Evaluar el papel del DO en la reconceptualización de la teoría administrativa
Analizar desde el punto de vista conceptual y metodológico las bondades del Desarrollo organizacional en la Administración pública panameña
Comprender modelos y técnicas del DO para el diagnóstico y solución de problema de la organización y de los procesos humanos que en ella se realizan

Objetivos Específicos

- Conocer los conceptos ideas y valores de las diversas teorías de la administración
- Identificar la importancia de los aportes de cada teoría de la Administración
- Analizar el DO a la luz de las teorías Administrativas
- Conocer las prácticas modelos e instrumentos que caracterizan las intervenciones del DO
- Evaluar la importancia del Consultor de Desarrollo Organizacional
- Analizar las perspectivas del DO con base a los conceptos aprendidos
- Conocer nuevos enfoques de solución de problemas administrativos
- Evaluar la situación actual del desarrollo organizacional en el sector público

Enfoque metodológico

El curso se inicia con la revisión participativa del programa haciendo énfasis en los objetivos temas estrategias metodológicas recursos y la evaluación Se utilizará una metodología participativa individual y grupal procurando el análisis la reflexión y evaluación en términos estratégicos y conceptuales en talleres en el análisis de ejercicios teóricos en los resultados de investigaciones y en la realización exposición y evaluación de cuadros sinópticos y mapas conceptuales

Recursos

Se utilizarán las referencias bibliográficas sugeridas y otras que puedan surgir durante el proceso Como material complementario se utilizarán los aportes de los participantes como material de diarios revistas e internet que serán compartidos por el grupo Se realizará un trabajo de investigación grupal que tendrá como tema Diagnóstico sobre la aplicación del DO en el Sector Público y talleres para el análisis de los modelos y técnicas del DO

Criterios de evaluación

Se evaluara con criterio formativos y sumativos La evaluacion formativa inclura la participacion en las clases en los talleres grupales La evaluacion sumativa se hara a traves de los trabajos individuales como el desarrollo de mapas conceptuales y sinopsis asi como de dos pruebas parciales sobre teoria conceptos y definiciones y de la participacion en el trabajo de investigacion grupal

Talleres	15%
Trabajo escrito	15%
Exámenes parciales	30%
Investigacion (Examen semestral)	40%

La evaluacion se ajustara a lo establecido en el Estatuto de la Universidad de Panama

- Los trabajos o exámenes parciales no podran tener en conjunto un valor mayor a un tercio de la nota final (Art 183)
- El trabajo o examen semestral valdra por lo menos un tercio de la nota final (Art 184)
- El estudiante que faltare a clases mas del 15% del total de horas de una asignatura recibira en el semestre la calificacion inmediatamente inferior a la que hubiese merecido sin esta circunstancia (Art 267)
- Si el total de ausencias llega a un tercio de las horas de clases por semestre el estudiante no podra presentar examen semestral ni recibira calificacion Por enfermedad u otra causa grave podra presentar excusa escrita ante el Decano quien la remitira al Profesor para que decida En todo caso la excusa debe presentarse dentro del termino de ocho dias despues de regresar a clases (Art 268)

Programación analítica

La programacion Analitica de los modulos que se desarrollaran en esta asignatura se presenta a continuacion

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

RESUMEN DE LA PROGRAMACION ANALITICA

Objetivos Generales Evaluar el Desarrollo Organizacional en la reconceptualizacion de las teorias administrativas y en su aplicacion en la administracion publica panamena

Comprender los fundamentos del Desarrollo Organizacional practicas y modelos para la solucion de problemas

Objetivos Especificos	Contenidos	Duración	Estrategias didácticas	Evaluación
Reconocer los conceptos ideas y valores de las diversas teorias de la administracion Analizar el DO a la luz de las teorias administrativas	1 Teoria administrativa y el DO 11 Fundamentos conceptos valores 12 Analisis comparativo 13 El DO en la reconceptualizacion de la teoria administrativa	4 semanas 14 mar 18 mar 21 mar 25 mar 28 mar 1 abr 4 abr 8 abr	Exposiciones dialogadas Mapas conceptuales Talleres Trabajo en grupo Investigacion de campo	Diagnostica Formativa Sumativa
Evaluar las practicas modelos e instrumentos que caracterizan las intervenciones del DO	2 Practicas modelos e instrumentos 21 Los conceptos dinamicos del DO 22 Tipos de intervenciones 23 Supuestos basicos y aplicaciones 24 Etapas de DO 25 Diversos modelos de DO	4 semanas 11 abr – 15 abr 18 abr 22abr 25 abr 29 abr 2 may – 6 may		Formativa Sumativa
Evaluar la importancia del consultor de DO Analizar las fortalezas y perspectivas del DO	3 Perspectivas del DO 31 Relacion consultor cliente 32 Poder Política y DO 33 Fortalezas del DO 34 Entrenamiento como apoyo del DO	4 semanas 9 may 13 may 16 may – 20 may 23 may – 27 may 30 may – 3 jun		Formativa Sumativa
Conocer nuevos enfoques de solucion de problemas administrativos Evaluar la situacion actual del desarrollo organizacional en el sector publico	4 Situacion del DO y nuevos enfoques 4 1 Nuevos enfoques de apoyo al DO 4 2 El DO en el sector publico	4 semanas 6 jun – 10 jun 13 jun – 17 jun 20 jun – 24 jun 27 jun – 1 jul		Formativa Sumativa
Presentar la investigacion	Examen Semestral			Sumativa

BIBLIOGRAFIA

- Beckhard Richard y Pritchard Wendy (1997) Lo que las Empresas deben hacer para lograr una Transformacion Total Grupo Editorial Norma Colombia
- Blanchard Ken y O Connor Michael (1997) Administracion por Valores Grupo Editorial Norma Colombia
- Cooper Robert K y Sawaf Ayman (1998) La Inteligencia Emocional aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones Grupo Editorial Norma Colombia
- Chiavenato Idalberto (1995) Introduccion a la Teoria General de la Administracion Editorial McGraw Hill Interamericana S A Colombia
- Drucker Peter (1996) Drucker su vision sobre la Administracion la Organizacion basada en la Informacion la Economia la sociedad Grupo Editorial Norma S A Colombia
- French Wendell L y Bell Cecil H Jr (1996) Desarrollo Organizacional Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S A Mexico
- Guizar Montufar Rafael (2004) Desarrollo Organizacional Editorial McGraw Hill Interamericana S A Mexico
- Morris Daniel y Brandon Joel (1995) Reingenieria Como aplicarla con exito en los negocios McGraw Hill Interamericana S A Colombia
- Thompson Philip C (1995) Circulos de Calidad Grupo Editorial Norma Colombia
- Universidad de Panama Guia Academica 2003 Facultad de Administracion Publica Imprenta Universidad de Panama Panama 2003
- Walton Mary (1992) Como Administrar con el Metodo Deming Grupo Editorial Norma Colombia

ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PROGRAMA DE ESTUDIO

- UNIVERSIDAD DE PANAMA
- FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
- LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
- MATERIA ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL
- IDENTIFICACIÓN 305
- CÓDIGO DE HORARIO 1191 1196 1201
- DURACIÓN 3 HORAS
- CREDITOS 3
- GRUPOS V NOCTURNO
- PROFESORA LIC JACQUELINE HURTADO P
- PRIMER SEMESTRE /MARZO 2005

Objetivos Generales del Curso

- Conocer la evolucion historica de la seguridad social
- Analizar el sistema de seguro social de Panama y de otros paises
- Conocer que otras instrucciones participan en la Seguridad Social

MODULO No 1 HISTORIA DEL CONCEPTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Objetivos Especificos	Contenidos	Actividades	Evaluación
Analizar la definicion del termino Seguridad Social y explicar cada uno de sus principios	Seguridad Social Definicion Principios Antecedentes	Exposiciones magistrales por el profesor y los estudiantes	Cuestionamiento oral
Conocer la diferencia y relacion entre la Seguridad Social y Seguro social	Seguridad Social y Seguro Social Diferencias Objetivos Alcances Definiciones de autores Analisis de las definiciones	Lectura y analisis de material bibliografico Retroalimentacion Conformacion de grupos de investigacion y discusion Debates Dinamicas de Grupos Capsulas informativas	Asistencia / Participacion Prueba Parcial
Analizar el marco legal que regula la seguridad social en panama (Constitucion Nacional 1972)			

MODULO No 2 PROBLEMÁTICA DE LA CAJA DE SEGURO SOCIAL / SITUACIÓN ACTUAL

Objetivos Específicos	Contenidos	Actividades	Evaluación
Conocer y analizar la crisis actuarial que enfrenta la C S S	Diagnostico por parte del equipo de gobierno del Presidente Martin Torrijos y sus posibles soluciones	Exposiciones magistrales por el profesor y los estudiantes	Cuestionamiento oral
Analizar las propuestas que presentan los diferentes gremios sindicatos asociaciones y sectores del pais con miras a solucionar la crisis de la C S S	Propuestas Sindicatos Asociacion de Jubilados Empresas Privadas Los demas gremios	Lectura y analisis de material bibliografico Retroalimentacion Conformacion de grupos de investigacion y discusion Debates Dinamicas de Grupos Exposicion de capsulas informativas por el estudiante	Asistencia / Participacion Prueba Parcial

MODULO No 3 ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Objetivos Específicos	Contenidos	Actividades	Evaluación
Explicar el desenvolvimiento historico o evolucion de la seguridad social presentando los rasgos mas notorios de la misma	ANTECEDENTES De la pre Historia a 395 años despues de J C Economia Primitiva El jefe de Tribu La Esclavitud	Exposiciones magistrales por el profesor y los estudiantes Lectura y analisis de material bibliografico Retroalimentacion	Cuestionamiento oral Asistencia / Participacion Prueba parcial
Conocer la importancia de la Revolucion Industrial para la Seguridad social	La Revolucion Industrial Nacen l as Industrias Empresario Individuo Estado	Conformacion de grupos de investigacion y discusion Debates	
Analizar los diferentes eventos que fueron dando nacimiento a los Sindicatos	Epoca Moderna Teorias de la Administracion Hombre Maquina Incidente de Chicago La evolucion de los sindicatos	Dinamicas de Grupos Exposicion de capsula informativas por el estudiante	
Conocer como se inician los sindicatos en Panama y la lucha por el Seguro Social	Movimiento Obrero en Panama		

MODULO No 4 MARCO LEGAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL NACIONAL E INTERNACIONAL

Objetivos Específicos	Contenidos	Actividades	Evaluación
Analizar el marco legal que regula la seguridad social en Panama (Constitucion Nacional 1972)	Salud Seguridad social y Asistencia social Salud Educacion Trabajo Vivienda Proteccion a la vida Agua Potable Regimen Ecologico Regimen Agrario	Exposiciones magistrales por el profesor y los estudiantes Lectura y analisis de material bibliografico Retroalimentacion Conformacion de grupos de investigacion y discusion	Cuestionamiento oral Asistencia / Participacion Prueba parcial
Conocer las bases Juridicas Internacionales de la Seguridad Social de la ONU OEA OIT	Declaracion Universal de los derechos Humanos Pacto Internacional de Derechos Economicos sociales y Culturales Declaracion de los Derechos del Niño Declaracion sobre el progreso y el Desarrollo en lo social	Debates Dinamicas de Grupos Exposicion de capsula informativas por el estudiante	

MODULO No 5 LA CAJA DE SEGURO SOCIAL

Objetivos Específicos	Contenidos	Actividades	Evaluación
Exponer los datos mas significativos relativos a la institucionalizacion del regimen de la Seguridad Social en la Republica de Panama	El Seguro social en panama (1941 2005) Cobertura del Seguro Social panameño Regimenes de afiliacion Prestaciones	Exposiciones magistrales por el profesor y los estudiantes Lectura y analisis de material bibliografico	Cuestionamiento oral Asistencia / Participacion Prueba parcial
Conocer las funciones y alcances de las Direcciones de recaudacion e ingresos	Poblacion total protegida La C S S Estructura (organigrama) funciones de las diferentes direcciones Autonomia Esquema de las principales contingencias y campo de aplicacion	Retroalimentacion Conformacion de grupos de investigacion y discusion Debates Dinamicas de Grupos	
		Exposicion de capsula informativas por el estudiante	

MODULO No 6 PROGRAMA ENFERMEDAD Y MATERNIDAD Y PROGRAMA DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE (IVM)

Objetivos Específicos	Contenidos	Actividades	Evaluación
Conocer como esta organizado y como operan estos programas	Programa de Enfermedad y Maternidad Atencion Medica	Exposiciones magistrales por el profesor y los estudiantes	Cuestionamiento oral
Conocer los servicios prestaciones y/o beneficios que ofrece cada programa	Prestaciones Economicas Subsidio de incapacidad temporal por enfermedad comun	Lectura y analisis de material bibliografico	Asistencia / Participacion
Identificar las condiciones que deben reunir los asegurados para obtener los beneficios que ofrecen cada una de las prestaciones	Subsidio de maternidad Programa de IVM Subsidio de funeral Pension de invalidez Pension de vejez Jubilaciones Pension de sobreviviente	Retroalimentacion Conformacion de grupos de investigacion y discusion Debates Dinamicas de Grupos Capsulas informativas	Prueba parcial
Indicar de que mecanismos se vale CSS para atender a la gran poblacion de cotizantes y beneficiarios			

MODULO No 7 PROGRAMA DE RIESGOS PROFESIONALES Y PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE GESTIONES

Objetivos Especificos	Contenidos	Actividades	Evaluación
Identificar el proposito y la responsabilidad de cada programa	Programa de riesgos profesionales Prima de antigüedad Fondo complementario	Exposiciones magistrales por el profesor y los estudiantes	Cuestionamiento oral
Conocer como funciona la parte de administracion en la CSS	Programa de administracion de gestiones Manejo de la compra de medicamentos Jubilaciones especiales	Lectura y analisis de material bibliografico Retroalimentacion	Asistencia / Participacion Prueba parcial
Analizar los programas de jubilaciones especiales ofrecidos a diferentes sectores del pais	Maestros Policias Enfermeras Los demas	Conformacion de grupos de investigacion y discusion Debates	
Conocer como trabajan los seguros de jubilaciones privadas	Seguros de jubilacion privados Pro futuro Otros	Dinamicas de Grupos	
Conocer los requisitos para pagar el seguro social voluntario	Seguro Voluntario	Capsulas informativas	

MODULO No 8 SISTEMA DEL SEGURO SOCIAL EN OTROS PAISES

Objetivos Especificos	Contenidos	Actividades	Evaluación
Analizar el sistema del seguro social en otros paises para identificar sus fortalezas y debilidades dependiendo si es de caracter estatal o privado	La Seguridad social en los paises mas industrializados Europa Italia Alemania y China Popular En America Chile Colombia Costa Rica Argentina Cuba Sistema del Seguro Social de EUA	Exposiciones magistrales por el profesor y los estudiantes Lectura y analisis de material bibliografico Retroalimentacion Conformacion de grupos de investigacion y discusion Debates Dinamicas de Grupos Exposicion de capsulas informativas por el estudiante	Cuestionamiento oral Asistencia / Participacion Prueba parcial

MODULO No 9 INSTITUCIONES QUE PARTICIPAN EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Objetivos Específicos	Contenidos	Actividades	Evaluación
Analizar por que el termino Seguridad Social abarca mas que la Caja del Seguro Social Conocer las entidades publicas encargadas de brindar Seguridad social al pais	Ministerio de Gobierno y Justicia MITRADEL IDAAN MIVI MEDUCA MINSA MIDA MIJUNFA OTROS	Exposiciones magistrales por el profesor y los estudiantes Lectura y analisis de material bibliografico Retroalimentacion Conformacion de grupos de investigacion y discusion Debates Dinamicas de Grupos Exposicion de capsulas informativas por el estudiante	Cuestionamiento oral Asistencia / Participacion Prueba parcial

BASE DE DATOS

- Alonso Liguero Ma De Los Santos Los Servicios Sociales y la Seguridad Social pag 76 77
 - Constitucion Politica de la Republica de Panama de 1972 de acuerdo a la Gaceta 25 176 de 15 nov De 2004
 - Codigo de Trabajo Sistemas Juridicos S A 3ra Edicion Panama 2003
 - Capital Financiero Negocios y Finanzas Marzo 2005
 - C S S Ley Organica y reglamentos que la complementan
 - C S S direccion nacional de Prestaciones Medicas Departamento de Pensiones y Subsidios Folletos de Prestaciones Economicas
- Derechos de los Asegurados
- ✓ No 1 subsidio de Incapacidad
 - ✓ No 2 Subsidio de Maternidad
 - ✓ No 3 Subsidio de Funeral
 - ✓ No 4 Pension de invalidez
 - ✓ No 5 Pension de vejez
 - ✓ No 6 Pension de sobreviviente
 - ✓ No 7 Programa de riesgos profesionales
 - ✓ No 8 Programa de prima de antigüedad
- Ferguson Erick y R Tello Folleto del curso de Seguro Social
 - Franco M H Movimiento Obrero en Panama
 - Jovane J La Ley 95

- Jovane J Critica al modelo de mercantilizacion Privatizacion de los Servicios Medicos Ceaspa Panama 2004
- Mas Juan C Conceptos y Retos de la Seguridad Social Ediciones Ines 2004
- Memorias de la CSS
- Robbins Stephen Comportamiento Organizacional Mexico Prentice may 2002
- O I T Declaracion de Filadelfia Convenio 102 Norma minima de seguridad social de 1952
- O N U Declaracion Universal de los derechos del hombre (1948)

TEMAS PARA CAPSULAS INFORMATIVAS

OBJETIVO GENERAL

Conocer a traves de la investigacion de temas especificos informacion importante y relevante del sistema del seguro social

- 1 Propuestas de los diferentes gremios del pais
- 2 Seguros privados de Jubilacion
- 3 La Prima de Antigüedad Prestamos para viviendas
- 4 Inscripcion de las empresas al Seguro Social
- 5 Procedimientos para pagar seguro voluntario
- 6 Fuero de maternidad como se calcula
- 7 Que beneficio obtiene el trabajador de la CSS si es despedido de su trabajo
- 8 Jubilaciones especiales Maestros Policia Enfermeras y todos los demas
- 9 Fondo de Licencia por Incapacidad
- 10 Mecanismo para la compra de medicamentos
- 11 La Seguridad social y las guerras
- 12 Los inspectores de la CSS

13 Los contrato de trabajo

14 Fondo complementario